

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

PENGARUH PELATIHAN, PENDIDIKAN FORMAL, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAN ASET PROVINSI SULAWESI UTARA

Viani Teresia Manumpil, Lucky O.H. Dotulong, Merinda H. Ch. Pandowo

Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

Keywords: *Training, Formal Education, Quality of Work Life, Employee*

Kata Kunci: *Pelatihan, Pendidikan Formal, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai*

Corresponding author:

Viani Teresia Manumpil
manumpilviani@gmail.com

Abstract. This study aims to examine and analyze: (1) the simultaneous influence of Training, Formal Education, and Quality of Work Life on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sulawesi Province; and (2) the partial influence of Training, Formal Education, and Quality of Work Life on Employee Performance at the same agency. This research uses a quantitative method, and data collection was carried out by distributing questionnaires to employees of the Regional Financial and Asset Management Agency. The sampling technique used was saturated sampling, with a total sample of 80 respondents.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Formal, Dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dan. Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Formal, Dan Kualitas Kehidupan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dan proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner-kuesioner kepada Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah. Teknik penarikan sampel menggunakan sampling Jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era modern telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja, termasuk peningkatan persaingan dan tuntutan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam konteks organisasi, SDM merupakan elemen utama penggerak keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang unggul, adaptif, dan kompeten. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mengelola potensi karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur dan dinilai berdasarkan standar tertentu. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, baik internal seperti motivasi dan kompetensi, maupun eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem manajerial. Pelatihan, pendidikan formal, dan kualitas kehidupan kerja menjadi faktor utama yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan sesuai kebutuhan organisasi. DeCenzo et al. (2013) menyatakan pelatihan adalah pengalaman belajar yang menciptakan perubahan perilaku kerja secara positif. Sementara itu, pendidikan formal menjadi landasan dalam membentuk kemampuan berpikir dan menyelesaikan tugas dengan baik (Ahmadi & Uhbiyati, 2003). Di sisi lain, kualitas kehidupan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan meningkatkan semangat kerja.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Utara memiliki peran vital dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Namun, tantangan yang dihadapi meliputi ketimpangan kompetensi dan keterbatasan cakupan pelatihan pegawai. Data Susenas 2024 mencatat bahwa hanya 11,79% penduduk Sulut usia kerja menyelesaikan pendidikan tinggi. Tabel pendidikan pegawai BKAD menunjukkan bahwa dari 99 pegawai, 13 orang hanya lulusan SMA, 9 orang lulusan D3, dan hanya 27 yang berlatar belakang S2. Hal ini mengindikasikan pentingnya pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai untuk meningkatkan efektivitas kinerja, terutama di sektor teknis. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan, pendidikan formal, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di BKAD Provinsi Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Menganalisis pengaruh pelatihan, pendidikan, dan kualitas kehidupan kerja secara bersamaan terhadap kinerja Pegawai di Badan Keuangan Dan Aset Provinsi Sulawesi Utara.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai di Badan Keuangan Dan Aset Provinsi Sulawesi Utara.
3. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Keuangan Dan Aset Provinsi Sulawesi Utara.
4. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Dan Aset Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam konteks modern, Robbins & Coulter (2021) mengungkapkan manajemen sebagai proses mengoordinasikan dan mengawasi aktivitas kerja orang lain agar tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan secara efisien (berbasis sumber daya) dan efektif (berbasis tujuan). Definisi ini mencerminkan pentingnya sinergi antara struktur organisasi, sumber daya, dan hasil yang diharapkan.

Sementara itu, Daft & Marcic (2020) mengungkapkan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Kinerja Karyawan

Armstrong (2020) menungkapkan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan dukungan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang memadai. Ia menekankan pentingnya performance management yang strategis dan berkelanjutan untuk mencapai hasil organisasi. Sonnentag & Frese (2021) mengungkapkan penelitian terbaru, kinerja sangat dipengaruhi oleh kondisi harian, keseimbangan kerja-hidup, serta pemulihian psikologis.

Pelatihan

Hartono & Siagian (2020: 223) mengungkapkan pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga. Meidita (2019: 229) mengungkapkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Pendidikan Formal

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Menurut Notoatmodjo (2015), pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Demerouti & Bakker (2022) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja tercipta dari keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources). Tuntutan kerja seperti tekanan waktu, beban kerja berlebih, dan konflik peran dapat menurunkan QWL. Sumber daya kerja seperti dukungan atasan, kesempatan pengembangan diri, dan otonomi dapat memperbaikinya

Penelitian sebelumnya

Saragih (2021). dengan judul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lama Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PDAM Giri Menang Mataram.

Amoi, Ramadhani, dan Hasan. (2019). Dengan judul Effect Of Education And Career Development Work Performance Of Employees Pt. Train Indonesia (Persero) Division Ii Regional West Sumatra Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan kinerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Kereta Api Indonesia

Al Khawaldeh (2023). Dengan judul The Impact of Training on Improving Employee Performance: A Case Study on Employees in the Directorate of Education of Ma'an District Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan yang diberikan oleh pelatih (trainer) yang kompeten secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, kualitas dan frekuensi pelatihan tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan.

Sesen & Ertan (2022). Dengan judul The Effect of Employee Perceived Training on Job Satisfaction: The Mediating Role of Workplace Stress Penelitian ini menemukan bahwa persepsi karyawan terhadap kualitas pelatihan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja.

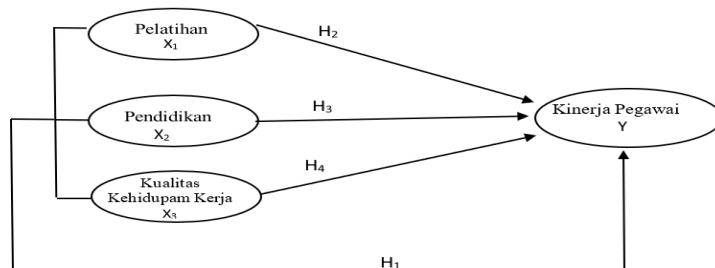
Ahmed, S. et al. (2024). Dengan judul How employee engagement mediates the training and development and work-life balance towards job performance of the private banks Penelitian ini menemukan bahkan Pelatihan dan work-life balance secara signifikan memengaruhi employee engagement dan kinerja pekerjaan.

Model Penelitian dan Hipotesis

Model Penelitian

Model penelitian merupakan representasi visual maupun konseptual dari hubungan antar variabel yang diteliti. Model ini disusun berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir yang telah dibangun sebelumnya. Model ini berfungsi untuk menggambarkan arah dan bentuk hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, baik hubungan langsung maupun tidak langsung, serta mempermudah dalam menyusun hipotesis dan analisis data.

Gambar 1 Model Penelitian



Source: data Olahan, 2025

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Penulis mengemukakan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ::

H1: Diduga terdapat pengaruh Pelatihan, Pendidikan Formal, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara

H2: Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara

H3: Diduga terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara.

H4: Diduga terdapat pengaruh kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif deskriptif, karena peneliti ingin menggambarkan sifat sesuatu dan melihat sebab akibat dari variabel independen terhadap variabel dependen yang telah berlangsung pada riset yang dilakukan dengan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan untuk memudahkan penarikan Kesimpulan

Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Utara, yang berlokasi di Kecamatan Wanea, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara.

Metode Pengumpulan Data

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden untuk menjawab masalah penelitian dengan menggunakan survei kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari kuesioner
2. Teknik pengumpulan data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner adalah instrumen penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan untuk tujuan mengumpulkan informasi dari responden..

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 99 pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara dan Sampel penelitian ini adalah 80 pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling

Analisa Data

Analisis regresi linar berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable dependen sebagai faktor predictor dinaikturunkan nilainya. (Sugiyono, 2013).

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Uji Hipotesis T (Parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dilakukan dengan pengujian uji t, dimana derajat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$.

Uji Hipotesis F (Simultan) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2021).

Instrumen Penelitian

uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji coba angket perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas isi dari angket tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur, dengan cara mengorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan skor total individu

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

No. Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Nilai Pelanggan	0.799	0,217	Valid
Nilai Pelanggan	0.902	0,217	Valid
Nilai Pelanggan	0.842	0,217	Valid
Nilai Pelanggan	0.804	0,217	Valid
Pendidikan Formal	0.865	0,217	Valid
Pendidikan Formal	0.922	0,217	Valid
Pendidikan Formal	0.889	0,217	Valid
Pendidikan Formal	0.885	0,217	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	0.814	0,217	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	0.819	0,217	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	0.841	0,217	Valid
Kinerja Pegawai	0.858	0,217	Valid
Kinerja Pegawai	0.855	0,217	Valid
Kinerja Pegawai	0.866	0,217	Valid
Kinerja Pegawai	0.862	0,217	Valid

Source: Data Olahan IBM SPSS (2025)

Berdasarkan tabel Hasil uji validitas maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kualitas pelayanan, Harga, Kebersihan dan Kepuasan konsumen memiliki status valid, karena $rhitung > rtabel$ sebesar 0,217.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Jumlah item pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	3	0,852	Reliabel
Pendidikan Formal (X ₂)	4	0,911	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₃)	4	0,757	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	4	0,880	Reliabel

Source: Data Olahan IBM SPSS (2025)

hasil *Cronbach's Alpha* variabel Pelatihan adalah 0,852, *Cronbach's Alpha* variabel Pendidikan Formal adalah 0,911, *Cronbach's Alpha* variabel Kualitas Kehidupan Kerja adalah 0,757, dan *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Pegawai adalah 0,880. Keempat variabel ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 , sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.658	1.89325
a. Predictors: (Constant), KualitasKehidupanKerja, Pelatihan, PendidikanFormal				

Source: Data Olahan IBM SPSS (2025)

diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.671. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan, pendidikan formal, dan kualitas kehidupan kerja. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, 32,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil Uji F Simultan

Tabel 4. Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.973	3	184.991	51.610	.000 ^b
	Residual	272.415	76	3.584		
	Total	827.387	79			
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai						
b. Predictors: (Constant), KualitasKehidupanKerja, Pelatihan, PendidikanFormal						

Source: Data Olahan IBM SPSS (2025)

Berdasarkan hasil, menunjukkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Pelatihan (X_1), Pendidikan Formal (X_2) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji T Parsial

Tabel 4. Uji T Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	.022	1.277		.018	.986
	Pelatihan	.555	.101	.512	5.516	.000
	Pendidikan Formal	.102	.091	.104	1.121	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	.411	.102	.329	4.039	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Source: Data Olahan IBM SPSS (2025)

Uji Hipotesis Pelatihan (X_1) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, penelitian ini menerima H_2 .

Uji Hipotesis Pendidikan Formal (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa diterima atau Pendidikan Formal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, penelitian ini menerima H_3 .

Uji Hipotesis Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, penelitian ini dan menerima H_4 .

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh pelatihan, pendidikan formal, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di BKAD Provinsi Sulawesi Utara. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda dan uji F serta uji t parsial menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai ($\text{sig} < 0,05$). Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori kinerja Gibson et al. (2012), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan. Pelatihan meningkatkan kemampuan teknis dan motivasi kerja. Pendidikan formal meningkatkan kapasitas analitis dan pemahaman terhadap tugas. Kualitas kehidupan kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Ketiganya berperan sinergis dalam meningkatkan kinerja.

Pelatihan terbukti berdampak signifikan dalam meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, dan kesiapan pegawai menghadapi tugas. Pelatihan yang diberikan di BKAD meliputi pelatihan teknis, sistem informasi keuangan, serta regulasi terbaru. Pendidikan formal juga menunjukkan pengaruh signifikan, mendukung teori human capital (Becker, 1994), yang

menyatakan bahwa pendidikan meningkatkan produktivitas. Pegawai dengan pendidikan tinggi lebih cermat, adaptif, dan profesional dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis dan administratif.

Sementara itu, kualitas kehidupan kerja (QWL) memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat, loyalitas, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor seperti kondisi kerja yang layak, penghargaan yang adil, work-life balance, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan terbukti berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Temuan ini didukung oleh teori Two Factor dari Herzberg dan pandangan Cascio (2010) tentang pentingnya kesejahteraan kerja.

Implikasi manajerial dari temuan ini meliputi: perlunya program pelatihan berbasis kebutuhan kerja, dukungan terhadap pendidikan lanjutan, perbaikan kondisi kerja, serta sistem penghargaan yang transparan. Pendekatan manajemen SDM yang integratif sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, terutama dalam konteks tugas strategis BKAD dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelatihan, Pendidikan Formal dan Kualitas Kehidupan Kerja, secara signifikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara. Hasil Penelitian kedua
2. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelatihan secara signifikan memengaruhi Kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara
3. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pendidikan Formal secara signifikan memengaruhi Kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara.
4. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara signifikan memengaruhi Kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara

Saran

1. Saran Pertama Peningkatan dan Evaluasi Program Pelatihan: Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya secara rutin menyelenggarakan pelatihan yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai, serta melakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan untuk memastikan dampaknya terhadap kinerja.
2. Saran Kedua Dukungan Pendidikan Formal: Instansi perlu memberikan fasilitas dan insentif bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi sebagai bagian dari strategi pengembangan kompetensi jangka panjang.
3. Saran Ketiga Perbaikan Kualitas Kehidupan Kerja: Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, termasuk penataan ruang kerja yang ergonomis, manajemen stres kerja, dan kebijakan work-life balance
4. Saran Kempat Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi: Manajemen Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Utara perlu menerapkan pendekatan sumber daya manusia berbasis kompetensi, dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, hasil pelatihan, dan kondisi kerja dalam proses penempatan, rotasi, serta promosi jabatan pegawai.
5. Saran Kelima Bagi peneliti yang ingin menindaklanjuti temuan penelitian ini, disarankan untuk melakukan penelitian dengan memperluas variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai. Selain itu, peneliti juga dapat mengkaji lebih lanjut peran mediasi

variabel lain yang mungkin berpengaruh, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. A, dan Uhbiyati. N. (2003). Ilmu pendidikan (Cet. ke-2). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmed, E., & Azim, M. (2024). *How employee engagement mediates the training and development and work-life balance towards job performance of the private banks?* The TQM Journal. Advance online publication. 2023-0316
- Amoi, Ramadhani, dan Hasan. (2019). *Effect of education and career development work performance of employees PT. Train Indonesia (Persero) Division II Regional West Sumatra.* Journal of Business Studies and Management Review (JBSMR), 2(2), 137–142.
- Andreas H.E K, dan Dotulong, L. O. H. (2015). *Analisis disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.* Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol.3 No.2
- Armstrong, M. (2020). *A handbook of human resource management practice (10th ed.).* London: Kogan Page.
- Al Khawaldeh, E. D. (2023). *The Impact of Training on Improving Employee Performance: A Case Study on Employees in the Directorate of Education of Ma'an District.* International Journal of Professional Business Review, 8(10), 3520.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2020). *Understanding management* (11th ed.). Cengage Learning.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management (11th ed.).* Wiley.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2022). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward.* In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The Routledge companion to wellbeing at work*
- Hartono, & Siagian, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Meidita, A. (2019). *Manajemen pelatihan dan pengembangan SDM.* Yogyakarta: Deepublish
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During the Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi),* 7(1).
- Notoatmodjo, S. (2015). Pendidikan dan perilaku kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. O. H. (2015). *Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 81–89.
- Saragih. (2021). *Pengaruh latar belakang pendidikan, lama kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah*. *Journal of Management*, 2(1), 22–28
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sesen, H., & Ertan, S. S. (2022). *The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress*. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 953–973.
- Sila, I. K., & Martini, I. A. (2020). Transformation and revitalization of service quality in the digital era of revolutionary disruption 4.0. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2021). Dynamic performance: Understanding variability in individual performance at work. In S. Highhouse, R. S. Dalal, & E. Salas (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. H. (2017). *Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 3048–3057.