

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PARA PEGAWAI PENGELOLA KEUANGAN PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SUMEDANG

Dede Jajang Suyaman^{1*)}, Asep Mohamad Aripin²⁾

^{1,2} Dosen Fakultas Ekonomi STIE Sebelas April Sumedang

*) email: jsuyaman@gmail.com

ABSTRAK

Pada penelitian ini akan dilakukan observasi berkaitan dengan rendahnya kinerja para pegawai pengelola keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang, hal tersebut dikarenakan rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, kurangnya kerjasama antar pegawai, reward yang masih kurang, pendidikan yang berbeda, kurangnya pengetahuan pegawai dan sarana prasarana yang kurang memadai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja para pegawai pengelola keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang sebanyak 32 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah survei deskriptif dan survei eksplanatory, variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) serta variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hasil pengujian terbukti bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja yaitu sebesar 97,61%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja para pegawai pengelola keuangan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja.

1. Pendahuluan

Salah satu fenomena yang menarik persaingan yang berbasis pengetahuan, telah mendominasi ekonomi global dimana teknologi mempunyai peran dan kontribusi yang signifikan pada pertumbuhan ekonomi. Namun disisi lain perubahan ini akan memunculkan suatu peluang sekaligus ancaman serta harapan baru dalam setiap organisasi, maka organisasi dituntut untuk mempersiapkan diri agar dapat menjadi organisasi yang siap berkompetensi.

Perlu disadari, untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja yang dituntut tersedianya untuk dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, organisasi harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan

kepada para pegawai untuk memberikan bekal keilmuan dan pengetahuan yang dapat diterapkan sesuai dengan posisi jabatan yang diemban.

Menurut Amiruddin dan Win (2012; 15) bahwa Sejalan dengan perubahan lingkungan global dan semakin sengitnya persaingan yang terjadi, dunia kerja dan organisasi juga mengalami perubahan. Isu-isu bisnis yang berkaitan dengan SDM terus berkembang dan menyebar pada seluruh organisasi yang ada saat ini. Segala upaya yang diperlukan menciptakan suatu organisasi yang berhasil tergantung pada perubahan yang signifikan dalam MSDM

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai pegawai dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk menilai kinerja pegawai yaitu dengan menilai tingkat kehadiran pegawainya. Absensi

pegawai sangatlah penting bagi organisasi seberapapun banyak pegawai apabila pegawainya banyak yang mangkir kerja maka kualitas kinerja dari pegawai akan sulit dicapai. Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. (<http://www.landasanteori.com/>)

Peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan harus mampu meningkatkan kinerjanya terutama dalam melaksanakan kegiatan- kegiatan pelayanan kepada masyarakat yang selama ini belum efektif dan efisien. Efektifitas pegawai merupakan unsur pokok dalam aktivitas kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan dengan pencapaian sasaran dan tujuan yang akan dicapai untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Secara sederhana efektifitas pegawai dapat diartikan sebagai bentuk penyelesaian yang telah ditentukan sebelumnya. Agar Pegawai Negeri Sipil di Indonesia tetap dihargai keberadaannya karena efektifitas pelayanan publiknya yang sangat baik diterapkan kepada masyarakat, maka pegawai tersebut harus memperhatikan kedudukan tugas dan fungsi organisasi dalam menghadapi lingkungan yang cenderung berubah-ubah.

Banyak organisasi selama ini selalu berupaya terus menerus untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya memperbaiki atau meningkatkan kemampuan pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan profesi. Pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi diharapkan pegawai yang bekerja menjadi pegawai yang terarah dan berkesinambungan sehingga memiliki kemampuan dalam menangani berbagai permasalahan baru yang muncul di dunia kerja.

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar- besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. (<http://www.rider-system.net/>)

Namun permasalahan akan timbul pada saat pegawai dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya namun tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik

dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang profesional dalam mengerjakan suatu tugas yang diembannya, karena setiap pegawai memerlukan kebutuhan untuk berprestasi, memperluas pergaulan serta membutuhkan kekuasaan.

Pada kenyataannya masih terdapat permasalahan pada pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat, hal ini masih di pengaruhi oleh kurangnya pendidikan dan pelatihan pegawai yang secara teknis seharusnya memiliki kompetensi dalam pekerjaan yang diemban. Pegawai yang kurang memiliki kemampuan dan ilmu pengetahuan yang memadai akan menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, disamping itu pula jenjang pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam mengerjakan suatu tugas/ pekerjaan yang diemban. Ada beberapa diantara mereka yang memang masih kurang mempunyai ilmu pendidikan dan pelatihan kerja yang baik sehingga kinerja pegawai menjadi tidak maksimal, hal tersebut dikarenakan pegawai memerlukan penilaian, pengembangan dan evaluasi terhadap hasil kerjanya.

Berikut ini merupakan data pelatihan yang telah dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang khususnya para pegawai pengelola keuangan.

Tabel 1.
Pelaksanaan Pelatihan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016

No.	Materi	Tempat	Hasil
1	Pembinaan Keuangan di Lingkungan Setda	Setda Kab. Sumedang	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan di lingkungan Setda

Sumber: Setda Kabupaten Sumedang 2016

Dari Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai dalam hal ini para pengelola keuangan sudah dapat diberikan berdasarkan kebutuhan organisasi, namun pada kenyataannya masih ada saja pegawai yang kurang optimal dalam menerapkan keilmuan dan pengetahuan yang didapatkan selama mengikuti pelatihan, hal tersebut diduga karena kurangnya pemberian motivasi yang baik dari organisasi maupun pimpinan sehingga kompetensi para pegawai menjadi kurang diterapkan dengan baik. Hal lain yang menjadi kendala diantaranya kurang diterapkannya *reward* and *punishment* kepada para pegawai, sehingga para pegawai menjadi kurang memiliki semangat

kerja yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan.

Kelemahan utama pengelolaan PNS kita adalah tidak adanya dasar pijakan yang jelas mengenai jumlah dan distribusi PNS. Dari data-data yang saya peroleh saya menemukan bahwa persentase dari belanja pegawai terhadap total belanja di antar daerah seluruh Indonesia sangatlah bervariasi. Di daerah seperti Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Bali, NTB dan NTT sangatlah tinggi mencapai 50 persen dari total belanja daerah, Jawa Tengah contohnya bahkan mencapai kisaran angka 57 persen dibanding dengan Kaltim, Riau dan DKI Jakarta yang hanya mencapai 36-an persen. (<http://portalhr.com/>)

Rasio ini belum termasuk membandingkan jumlah masyarakat yang dilayani dengan jumlah PNS yang melayani. Secara total rasio, jumlah rasio PNS di Indonesia hanyalah berkisar 2 persen dari total masyarakat yang dilayani, tetapi distribusinya jelas tidak merata dan tidak sebanding di antar daerah di Indonesia. Jika diambil statistik jumlah penduduk Indonesia 2011 yang berjumlah lebih kurang 241 juta jiwa maka rasio PNS terhadap jumlah penduduk Indonesia adalah 1 berbanding 51. Hal ini jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan negara tetangga Singapura yang rasionya mencapai 2.81% dan negara Malaysia yang mencapai 3,67%.

Dapat dipahami dengan rasio yang lebih rendah serta kualitas yang lebih buruk maka kinerja pelayanan terhadap masyarakat dapat dipastikan akan lebih buruk lagi. MENPANRB dalam berbagai kesempatan menyatakan bahwa rasio PNS yang dianggap produktif di Indonesia hanya mencapai 5% sehingga tentu saja ini adalah gambaran yang sangat memprihatinkan.

Berkaitan dengan hal tersebut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menyebutkan bahwa Korpri akan bertransformasi menjadi Korps Profesi Pegawai Aparatur Sipil Negara RI. Transformasi itu bukan hanya secara formal kelembagaan, tetapi juga harus dibarengi dengan transformasi mind set, cultur set, dan perilaku produktif. Selain itu, dirinya berharap agar baik pengurus maupun anggota Korps Profesi ASN bisa menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, seperti meningkatkan kualitas dalam melaksanakan pelayanan kepada rakyat, sehingga bisa mendukung semua program pemerintah untuk menjaga dan mewujudkan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Seperti yang sudah diketahui bahwa transformasi tak hanya terjadi kepada Korps Profesi ASN saja, tetapi juga dalam

seleksi masuk dan soal tes CPNS yang berbasis merit sistem. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional, sebagaimana tercantum di Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengharuskan anggota organisasi ini orang yang profesional. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Menurut Mangkunegara (2011:67) “Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya”. (<http://www.asncpns.com/>)

Berikut adalah data pegawai yang mengikuti pelatihan pengelolaan keuangan sebanyak 32 orang.

Tabel 2.
Data Pegawai yang Mengikuti Pelatihan
Pengelolaan Keuangan

No	Bagian	Jumlah
1.	Bagian Tata Pemerintahan	3 orang
2.	Bagian Hukum	3 orang
3.	Bagian Organsiasi	3 orang
4.	Bagian Kerjasama	1 orang
5.	Bagian Ekonomi	3 orang
6.	Bagian Tata Pemerintahan	3 orang
7.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	4 orang
8.	Bagian Pengendalian Pembangunan	1 orang
9.	Bag Layanan Pengadaan Barang & Jasa	1 orang
10.	Bagian Umum	6 orang
11.	Bagian Humas dan Protokol	2 orang
12.	Bagian Keuangan	3 orang
	Jumlah	32 orang

Sumber : Setda Kabupaten Sumedang 2016

Berdasarkan data pada Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa setiap bagian sudah dapat mengikutsertakan para pegawainya untuk mengikuti pelatihan dalam membekali mereka dengan pengetahuan yang baik, pemberian keilmuan dan pengetahuan kepada para pegawai merupakan hal yang sangat perlu dilakukan oleh setiap organisasi agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Tolak ukur kinerja selama ini Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang sudah melaksanakan kegiatan dalam meningkatkan kinerja pada pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai khususnya pegawai yang memiliki wewenang dalam mengelola keuangan, namun meskipun proses kegiatan tersebut sudah dilakukan masih ada saja para pegawai yang belum optimal dalam melakukan pengelolaan keuangan, hal tersebut diduga karena kurangnya motivasi

yang seharusnya diberikan oleh pimpinan maupun organisasi sehingga para pegawai dapat memberikan kinerja terbaik mereka sesuai dengan harapan organisasi. Faktor motivasi tersebut dapat berkaitan dengan adanya penghargaan kepada pegawai yang dapat memberikan hasil pengelolaan keuangan sesuai tingkat pencapaian yang ditentukan, pemberian insentif kepada pegawai untuk meningkatkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi.

Masih rendahnya kinerja pegawai diakibatkan dari minimnya pemberian motivasi dari pimpinan maupun organisasi kepada para pegawai berupa bonus atau penghargaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, jika kondisi tersebut kurang direalisasikan maka akan berdampak tidak tercapainya target kerja yang seharusnya dapat dipenuhi sesuai rencana. Pemberian pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan secara berkesinambungan, hal tersebut untuk membekali pegawai dengan keterampilan, kelimuan dan pengetahuan yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi. Jika pemberian pelatihan intensitasnya kurang maka akan berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dikategorikan baik jika memiliki kualitas pekerjaan yang baik, kuantitas yang memadai, disiplin terhadap waktu kerja dan dapat meminimalisasi biaya anggaran yang digunakan dalam kegiatan.

Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan rendah pula tingkat produktivitas kerjanya sehingga akan mengakibatkan beban biaya serta dapat menjadi faktor utama kemunduran organisasi. Fenomena masalah yang terjadi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang yang menunjukkan gejala yang mengarah kepada masih rendahnya kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap tupoksi (tugas pokok dan fungsi), sehingga pegawai bekerja tidak sesuai dengan jabatan dan kompetensi yang dimiliki;

- 1) Masih rendahnya kerjasama antar bagian, sehingga dapat menyebabkan kurangnya rasa kerjasama antar pegawai;
- 2) Bertumpuknya tanggung jawab pegawai pada bagian tertentu, hal tersebut dapat menyebabkan proses pekerjaan menjadi tidak efektif;
- 3) Sarana dan prasarana yang kurang memadai, sehingga apa yang diperlukan pegawai dalam

mendukung pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan harapan;

- 4) Tingkat kepuasan pegawai atas *punish & reward* masih kurang hal itu dapat menyebabkan rasa malas pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.

Selanjutnya rendahnya kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang diduga akibat kurangnya pelatihan. Hal ini berdasarkan pada indikasi-indikasi sebagai berikut:

- a. Latar belakang pendidikan berbeda-beda sehingga perlu diberikan suatu pelatihan untuk membekali keilmuan pegawai;
- b. Kurangnya penguasaan terhadap bidang pekerjaan sehingga waktu pengerjaan suatu tugas menjadi lama;
- c. Belum meratanya penguasaan teknologi karena hanya sebagian pegawai saja yang sudah dianggap melek akan teknologi yang menunjang pekerjaan;
- d. Terlambatnya proses regenerasi sehingga dapat menyebabkan pegawai menjadi berkembang.

Rendahnya kinerja pegawai yang terjadi pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang diduga akibat pemberian motivasi yang dianggap masih kurang. Hal ini berdasarkan pada:

1. Tingkat kehadiran masih kurang, kondisi tersebut dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas;
2. Adanya persaingan antar rekan kerja;
3. Jenjang karir / promosi jabatan masih tidak jelas sehingga dapat menimbulkan menurunnya semangat kerja.

Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Kinerja pegawai akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing, oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau

motivasi dan pengawasan melekat pada para pegawai.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti merasa untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Para Pegawai Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang”

2. Landasan Teoritis

SDM Aparatur

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tidak berarti jika mereka tidak mau bekerja keras, oleh karena itu motivasi sangat penting bagi pegawai untuk mendorong agar mereka mau bekerja dan berpengaruh pada kinerja pegawai

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Pendidikan dan Pelatihan

Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan akan menentukan kinerja pegawai, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Reward

Pengertian Penghargaan (*Reward*) yaitu bergabungnya manusia ke dalam perusahaan atau organisasi sebagai anggota tentu disertai dengan berbagai harapan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan tersebut. Sebagai balas jasa atas keikutsertaannya dalam pencapaian

sebagian tujuan perusahaan. Seperti yang telah diuraikan bahwa perusahaan memungkinkan untuk membayar para anggotanya lebih dari sekedar gaji atau upah pokok saja, tetapi dimungkinkan pula untuk memberikan berbagai tunjangan, serta penghargaan baik yang material maupun non material sesuai dengan prestasi masing-masing. Adanya berbagai kemungkinan untuk memperoleh penghargaan disamping balas jasa dasarnya yang sangat diharapkan merupakan perangsang untuk berprestasi lebih tinggi. (<http://www.landasanteori.com/>)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi senantiasa memiliki dorongan untuk bekerja giat guna mencapai kinerja yang optimal. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak pegawai yang memiliki motivasi rendah atau menurun. Oleh karena itu seorang manajer harus mampu untuk dapat memotivasi para pegawainya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya, yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Jadi bisa disimpulkan di sini bahwa dalam motivasi kerja ada faktor pendorong (dari dalam maupun luar diri seseorang), faktor semangat, kemampuan dan ketrampilan, serta adanya tujuan yang hendak dicapai. Hal ini ditambah dengan adanya kepuasan yang dirasakan apabila hasil kerja itu sesuai dengan keinginan. Dengan demikian dapat juga ditarik kesimpulan bahwa hilangnya salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja seseorang. Faktor lingkungan juga bisa mempengaruhi motivasi kerja, mengingat manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan penerimaan, kerjasama, keakraban dan rasa memiliki.

(<http://motivasiona.com/>)

Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap pegawainya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi serta didukung oleh kemampuan dan kecakapan kerja yang memadai, maka dapat dipastikan pegawai tersebut akan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Tetapi apabila motivasi kerja pegawai tidak dapat segera ditingkatkan, maka dapat berakibat serius terhadap kelangsungan dan kemajuan organisasi.

3. Metodologi Penelitian

Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*). Jenis penelitian ini menggunakan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (variabel independen).

Berdasarkan jenis data, penelitian ini termasuk dalam penelitian opini, yaitu penelitian terhadap fakta berupa opini atau pendapat orang (responden), dapat berupa individu ataupun kelompok. Hal ini bertujuan untuk menyelidiki pandangan, persepsi, atau penilaian responden terhadap masalah tertentu berupa tanggapan responden terhadap diri responden atau kondisi lingkungan dan perubahannya. Sesuai dengan jenis data yang diuji, penelitian ini menggunakan metode survei.

Penelitian ini juga menggunakan paradigma kuantitatif (*quantitative paradigm*) atau penelitian kuantitatif. Penelitian ini menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian dengan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis merupakan tipe penelitian yang menggunakan paradigma kuantitatif (Indiantono dan Sutono, 2013). Hal ini serupa dengan jenis penelitian verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang pada dasarnya untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak (Sugiyono, 2010:21).

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sekaran (2011:299), menerangkan bahwa analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel terikat yang berskala internal. Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b X_1 + c X_2 + \epsilon$$

- Y = Kinerja
- α = konstanta
- b = Koefisien variable X₁
- c = Koefisien variable X₂
- X₁ = Variabel Pelatihan
- X₂ = Variabel Motivasi
- ϵ = error term

4. Hasil dan Pembahasan

1). Pengaruh Pelatihan (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Berikut ini akan dijelaskan mengenai hasil uji secara simultan (serentak) untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y), dalam hal ini analisis data yang dipergunakan adalah regresi linear berganda.

Tabel 3. Koefisien X₁, X₂ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.417	.952		3.590	.001
	Pelatihan	1.016	.102	.725	9.987	.000
	Motivasi	.339	.088	.279	3.849	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Pelatihan (X₁) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar (0,725)² atau sebesar 52,56% sedangkan pengaruh variabel Motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar (0,279)² atau 7,78%.

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa nilai 3,417 merupakan konstanta atau nilai variabel Kinerja (Y). Nilai 1,016 merupakan nilai beta variabel Pelatihan (X₁). Dengan kata lain perubahan Pelatihan (X₁) sebesar satu- satuan akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 1,016. Selanjutnya nilai 0,339 merupakan nilai beta variabel Motivasi (X₂).

Persamaan strukturalnya menjadi seperti berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ yakni}$$

$$Y = 3,417 + 1,016 X_1 + 0,339 X_2$$

Pada tabel *coeficients* dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis secara parsial yang ditunjukkan oleh nilai t adalah sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung yang didapatkan dari hasil perhitungan sebesar 9,987 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 5% menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) memberikan pengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y).
- b. Nilai t hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 3,849 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf kesalahan 5% menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y).

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} .

Tabel 4. Analisis of Varian

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3067.253	2	1533.626	87.200	.000 ^a
Residual	75.741	29	2.612		
Total	3142.994	31			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pengujian, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $F_{hitung} = 87,200 > F_{tabel} = 3,33$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh nyata dan positif terhadap variabel Kinerja.

Tabel 5. Ringkasan Model Analisis

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.988 ^a	.976	.974	1.616094

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2_{YX1X2}) sebesar $(0,988)^2$ atau 97,61% sedangkan sisanya sebesar 2,39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar

variabel Pelatihan dan Motivasi yang tidak dimasukkan ke dalam model.

5. Simpulan

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja para pegawai pengelola keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang, dengan penelitian terhadap 32 responden.

Maka hasil pengujian hipotesis penelitian diperoleh bukti bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja yaitu sebesar 97,61% sedangkan sisanya sebesar 2,39% yang tidak diteliti dalam penelitian.

Berdasarkan model regresi dengan persamaan : $Y = 3,417 + 1,016 X_1 + 0,339 X_2$ maka variabel pelatihan lebih tinggi pengaruhnya dibandingkan dengan motivasi. Oleh karena itu, pemberian pelatihan pegawai supaya diselenggarakan secara berkelanjutan, agar pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan motivasi kepada para pegawai agar timbul semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin I, dan Win Konadi. (2012), Pengaruh Regulasi dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Kinerja Pelayanan Aparatur SKPD dan Implikasinya pada Kualitas Pelayanan Publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan, Vol.1 No.1*, Januari 2012

Agusta, Leonardo dkk. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragom Surabaya*. Jurnal AGORA Vol. 1 No. 3.

Bernadine, John. dan Russel. J.E.A. (2012). *Human Resources Management*. Singapore : Mc Graw Hill Book Co.

Cushway, Barry. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta : Gramedia.

Danim, Sudarwan. (2011). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.

Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Indeks.

Edwin B Flippo. (2011). *Manajemen Personalialia*. Surabaya : Erlangga.

Gomes, Faustino Cardoso. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : Andi Offset.

- Hasibuan, M.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawan, Rully. & Yuniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*. Bandung: Aditama.
- Iskandar, Jusman. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Puspa. Kamil, Mustofa. (2010). *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi Lima. New York: Mc GrowHill Company, Inc.
- Luthan, Freud. (2012). *Organizational Behavior*, Sevent edition, McGraw-Hill.
- Mahsun, Moh. (2012). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Malayu SP, Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- McClelland, D.C. (2011). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Milkovich, George T & Boudreau, John W. (2013). *Human Resources Management*. Boston : Irwin Homewood.
- Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Indonesia: Ghalia.
- Noe, Raymond A. (2011). *Human Resource Management, Gaining A Competitive Advantage*, Mc Graw-Hill.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta, 2012. *Organizational Behavior*, Edisi Tujuh, Jilid I, Terjemahan Hadyana.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Edisi Revisi. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P, Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua. Bandung : Ikatan Penerbit Indonesia.
- Sunarto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta : Amus.
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tika, Prabundu. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Widodo, Joko. (2011). *Membangun Birokrasi berbasis Kinerja*. Jawa Timur : Bayumedia.
- Referensi Internet :
- Krisbiyanto, N. (2012). Mengurai Masalah PNS dengan Pendekatan SDM. <http://portalhr.com/> diakses 25 Juni 2016.
- Landasan Teori, Admin. (2015). Pengertian Kinerja Pegawai Menurut Definisi para Ahli. <http://www.landasanteori.com/> diakses 26 Juni 2016.
- Landasan Teori, Admin. (2015). Pengertian Penghargaan (Reward) Kriteria Manfaat dan Jenis Definisi Menurut Para Ahli. <http://www.landasanteori.com/> diakses 26 Juni 2016.
- Motivasiana, Admin. (2016). Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. <http://motivasiana.com/> diakses 29 Juni 2016.
- Nariah, Teti. (2016). Transformasi Korpri Menjadi Korps Profesi ASN. <http://www.asncpns.com/> diakses 22 Mei 2016.
- Taufan, Muhammad. (2011). Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai Negeri Sipil. <http://www.rider-system.net/> diakses 22 Mei 2016.
- Referensi Skripsi dan Tesis :
- Juwita, Neneng. (2012). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sumedang. Skripsi pada Universitas Sebelas April Sumedang.
- Lubis, Khoirul Efendi. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III. Tesis pada Universitas Sumatera Utara.

- Ressya, Rezakhi. (2015). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi. Tesis pada Universitas Komputer Bandung.
- Sutarya, Yaya. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang. Skripsi pada Universitas Sebelas April Sumedang.
- Dokumen :
- Kabupaten Sumedang. (2016). Dokumen Pelaksanaan Anggaran Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016
- Kabupaten Sumedang. (2015). Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2015 tentang uraian tugas jabatan struktural yang merupakan tindak lanjut Perda Nomor 09 Tahun 2014 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang. Sumedang
- Kabupaten Sumedang. (2010). Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang.
- Republik Indonesia. (2011). Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).