

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SUMEDANG

Nining Kurniasih, Aa Kartiwa*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas April

E-mail: akartiwa.sts@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) is the most expensive asset of an organization compared to other assets because HR is the main driver of the company's organization. Human Resources also always have to improve their competence, along with the development of the era of globalization. In order to compete with other human resources, it is required to obtain, develop, and maintain quality Human Resources. The purpose of the study was to determine the effect of training on employee performance, to determine the effect of competence on employee performance, and to determine the effect of training and competence on employee performance. Data Collection Methods Data collection in this study was carried out in the following ways: Questionnaires used with a Likert scale. The results obtained that training has a positive influence on employee performance. The significance value of t is less than 5% (0.000), indicating that training (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Thus, it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted, so the hypothesis which states that training has a positive influence on employee performance can be accepted. Competence has a positive influence on employee performance. From the calculation results, it is obtained that the t -count value for the competency variable. The significance value of t is less than 5% (0.000), indicating that competence (X2) has a positive and significant influence on employee performance (Y). Thus it can be concluded that H_0 is rejected and H_2 is accepted, so the hypothesis that competence has a positive influence on employee performance can be accepted

KeyWord: Training, Competence, Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan merupakan suatu wadah bekerja bagi pegawainya yang mempunyai tujuan untuk memajukan bangsa dan negara. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan ekosistemnya dimulai dari usaha-usaha manusia yang terlibat didalamnya untuk mengefisiensikan dan mengefektifkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Oleh sebab itu instansi hendaknya berusaha meningkatkan koordinasi disetiap aktivitas operasional dengan mengembangkan sumber daya yang dimiliki dengan baik dan terlatih, untuk memperoleh metode dan mekanisme yang cepat dalam mengatasi permasalahan yang lebih kompleks.

Unsur utama dalam organisasi instansi pemerintahan yang harus diperhatikan adalah sumber Daya manusia (SDM). Sekarang ini, sumberdaya manusia merupakan titik sentral yang perlu diperhatikan. Dalam mempersiapkan tenaga trampil dan produktif serta menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, nyaman dan memberi pelayanan terbaik serta informasi akurat bagi masyarakat, perlu adanya pengembangan kemampuan sebagai upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset suatu organisasi yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber

Daya Manusia harus dikelola secara optimal, kontinu dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain perusahaan, Sumber Daya Manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dengan sumber daya manusia yang lainnya dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi faktor yang paling utama adalah dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya harus mempunyai kemampuan dan keahlian yang bisa menunjang peningkatan hasil kerja di organisasi. Hasil kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai Negeri sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan pegawai negeri sipil sangat besar perannya seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang Kepegawaian Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pada pasal 31 ayat

(1) yang disebutkan sebagai berikut :
 “untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Sistem pelaksanaan pelatihan pegawai itu harus didasarkan kepada sistem pelatihan pegawai yang tepat dan menunjang prestasi kerja pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila sistem pelatihan pegawai yang dilaksanakan belum sesuai dengan sitem pelatihan pegawai yang tepat, maka bagi yang telah mengikuti pelatihan pegawai itu masih merasakan belum efektifnya pekerjaan yang dilakukan sehingga masih terdapat kelemahan-kelemahan yang dirasakan, seperti :

- a. Dalam melaksanakan pekerjaan, tidak tepat waktu sehingga pelaksanaan itu dinilai belum memenuhi kinerja yang memuaskan.
- b. Pekerjaannya tidak tercapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, karena kurang terampilnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Kemampuan pegawai dalam pengelolaan aset pemerintah masih kurang sehingga dalam pembuatan laporan-laporan masih banyak kekurangan
- d. Masih kuangnya kualitas kerja, ketepatan, ketelitian dalam mengerjakan tugas sehingga masih banyak kekurangan yang harus diperbaik
- e. Masih banyak pegawai dalam mengerjakan tugas harus menunggu instruksi dari pimpinan dan tidak mempunyai inisiatif sendiri sehingga membutuhkan pengawasan terus menerus dari pimpinan.

Pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis sedangkan pengembangan diperuntukan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan. Dalam menangani hal tersebut, maka diperlukan peningkatan pelaksanaan pelatihan pegawai yang sesuai dengan sistem pelatihan pegawai yang tepat.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sumedang yang melayani publik terutama mengamankan dan mengelola Aset yang ada di Kabupaten sumedang juga selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya melalui pelatihan/*training*, loka karya maupun seminar. Secara berkala dan rutin mengikutkan pegawainya untuk mengikuti pelatihan, baik yang dilakukan di pemerintah Kabupaten Sumedang maupun yang dilaksanakan di luar. Pegawai-pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset mengadakan pelatihan yang secara rutin diikuti oleh pegawai. Ada sebagian pegawai yang belum mengikuti pelatihan terutama pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan

kemampuan pengelolaan keuangan dari 86 pegawai di Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Kabupaten Sumedang tinggal 9 orang lagi atau 25 % lagi seharusnya semua pegawai bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah

Dalam pelaksanaan pelatihan tersebut tentunya tidak terlepas dari peran mentor atau *trainer*. Pada prakteknya, keberhasilan suatu pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: materi pelatihan, kompetensi, serta metode yang digunakan. Namun yang paling dominan adalah kompetensi itu sendiri. Kompetensi meliputi, kesesuaian latar belakang pendidikan, pengalaman dalam memberikan pelatihan serta pengalaman dalam melaksanakan materi pelatihan tersebut. Rumusan masalah pada penelitian ini terdiri dari: 1) Apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Apakah kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Apakah pelatihan dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan 4) Bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Penyelenggaraan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pelatihan. Menurut Simamora (2014) bahwa "pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang

sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan".

Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2015), diantaranya:

1. Instruktur. Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai

- sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
 3. Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar sipeserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
 4. Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
 5. Tujuan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan seblumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
 6. Sasaran. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Kompetesi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung

jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan.

Ada beberapa definisi kompetensi Menurut Marwansyah (2009) didefinisikan sebagai “pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan atau karakteristik lainnya yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan untuk menajalankan sebuah aktivitas dalam sebuah konteks bisnis tertentu”.

Dari definisi ini diperoleh 5 dimensi kajian:

1. Dimensi Motives dijabarkan menjadi indikator-indikator : (1) Dorongan kebutuhan ekonomi; (2) Dorongan kebutuhan sosial, dan (3) Dorongan kebutuhan psikologis.
2. Dimensi Traits dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator : (1) Watak, (2) Sifat, dan (3) Sikap.
3. Dimensi Self-Concept dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator : (1) Penampilan, (2) Tutur bahasa dan (3) Perilaku.
4. Dimensi Knowledge dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator : (1) Pengetahuan tentang prosedur pelayanan; dan (2) Pengetahuan tentang teknis pelayanan.
5. Dimensi Skills dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator : (1) Keterampilan administratif, (2) Keterampilan manajerial, (3) Keterampilan teknis, dan (4) Keterampilan sosial.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dewi Hanggraeni (2012) penilaian kinerja pegawai Negeri Sipil adalah penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai Negeri Sipil.

Indikator Kinerja

1. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan secara individu maupun sekelompok pegawai sesuai dengan standar bekerja serta terpenuhinya target di unit kerja.
2. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur

dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapihan dan kebersihan hasil pekerjaan.

METODE

Dalam metode ini, metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah metode berdasarkan pada data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Analisis statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan dan Kompetensi dengan kinerja pegawai.

Populasi penelitian berjumlah 84 orang yang merupakan pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumedang. Penarikan sampel dilakukan dengan cara sensus atau mengambil seluruh sampel dari populasi. Dengan demikian sampel penelitian ini berjumlah 84 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yaitu merupakan instrumen penelitian yang akan dijawab oleh responden berdasarkan variabel fungsi-fungsi manajemen dan kualitas pemberdayaan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sumedang. kuisioner yang digunakan dengan skala likert.

Metode pengujian data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk analisis data menggunakan uji regresi berganda, uji *godness of fit*, uji asumsi klasik, uji *multikolinearitas*, uji *heteroskedastisitas*, uji normalitas model, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,398X_1 + 0,359X_2$$

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,398 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika persepsi terhadap Pelatihan semakin baik, maka Kinerja akan meningkat.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,359 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika persepsi terhadap Kompetensi semakin baik, maka kinerja Pegawai akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara parsial. Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta < 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X1), Kompetensi (X2) terhadap loyalitas pelanggan (Y)

$H_a : \beta > 0$: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X1), Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pelatihan Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 5,560 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,661 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,560 > 1,661$. Nilai signifikansi t kurang dari 5% (0,000), menandakan bahwa Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Pelatihan

mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

2. Kompetensi Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kompetensi adalah sebesar 4,879 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,661 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,879 > 1,661$. Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Uji F

Dalam melakukan uji F, parameter yang digunakan adalah dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dilakukan dengan uji F dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.Nilai Uji F ANOVA b

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	sig
1. Regression	164.9	3	54.994	47.337	.000
Residu total	82	84	1.162		
	111.5				
	28	80			
	276.5				

a. Predictors: (Constant), Lokasi, Pelayanan, Harga

b. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan tabel 4.20. menunjukkan hasil perhitungan uji F

diperoleh nilai F-hitung sebesar 47,337 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Sementara nilai F-tabel sebesar 2,70 (dari perhitungan $dk1 = 3 = 0,05$ dan $dk = 100-3-1 = 96$ diperoleh F table 2,70). Ini berarti bahwa F-hitung (47,337) $>$ F tabel (2,70) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Pelatihan, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan atau

bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sumedang.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari besarnya nilai adjusted R^2 .

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary b				
Model	R	R.Square	Adjusted R.Square	Std Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.584	1.077785

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,584 yang artinya bahwa variasi dari semua variabel bebas yaitu Pelatihan dan Kompetensi dapat menerangkan variable kinerja Pegawai pelanggan sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 100 orang responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Dari pernyataan responden, Variabel pelatihan lebih banyak menjawab setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju tentang indikator instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan dan sasaran pelatihan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan dan sasaran pelatihan maka akan semakin tinggi

kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Kabupaten Sumedang.

Dilihat dari peroleh skor yang paling tinggi pada tujuan pelatihan untuk meningkatkan komunikasi berarti pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sumedang merasa bahwa pelatihan dapat mengasah dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pertanyaan kesatu mengenai gaji yang diberikan sudah sesuai dengan hasil pekerjaan pegawai, terlihat yang menjawab cukup setuju lebih banyak. Hal tersebut berarti bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan harapan pegawai.

Pada item ke dua mengenai membantu pegawai lain yang sedang sibuk, hasil jawaban responden paling banyak menjawab cukup setuju, hal tersebut berarti bahwa tingkat sosial pegawai masih kurang dikarenakan setiap ada pekerjaan dari pegawai lain mereka jarang untuk membantunya, beranggapan bahwa tugas mereka adalah pekerjaan yang menjadi tupoksinya sehingga

apabila melihat orang lain bekerja dengan sibuk maka tidak ada niat untuk membantunya.

Hasil jawaban responden pada item pertama, mengenai berlaku ramah kepada pimpinan rekan kerja dan bawahan. Diperoleh jawaban pada umumnya menjawab setuju hal tersebut diketahui bahwa pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset rata-rata mempunyai sikap ramah baik kepada rekan kerja maupun bawahan.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan mengenai penampilan dan perilaku, pada umumnya responden menjawab setuju. Hal tersebut berarti bahwa pegawai Badan Pengelolaan keuangan dan Aset mengutamakan penampilan sesuai dengan norma yang berlaku di Kabupaten Sumedang dan sesuai dengan aturan cara berpakaian yang telah ditetapkan. Jawaban responden pada pertanyaan memahami perilaku yang boleh ditampilkan di depan pimpinan dan rekan kerja, yang menjawab cukup setuju lebih banyak dibandingkan dengan skor yang lainnya. Hal tersebut berarti pegawai masih banyak yang mempunyai sikap atau perilaku tidak membedakan antara sikap di lingkungan kantor dengan diluar kantor, atau sikap kepada rekan kerja dengan pimpinan.

Hasil penyebaran kuisioner mengenai prosedur pelayanan, responden pada umumnya menjawab setuju. Hal tersebut berarti pegawai memahami betul prosedur pelayanan terutama melayani apabila dari dinas instansi lain yang konsultasi berhubungan dengan keuangan. Pernyataan item ke dua mengenai memahami tentang teknis pelayanan responden mayoritas menjawab setuju, hal tersebut berarti bahwa pegawai Badan Pengelolaan

Keuangan Daerah memahami betul teknis pelayanan di instansi.

Berdasarkan hasil pernyataan responden mengenai memahami tujuan organisasi diperoleh responden pada umumnya menjawab setuju Hal tersebut berarti bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah memahami betul tujuan organisasi baik dilihat dari visi dan misinya. Item pertanyaan berikutnya mengenai mampu menjelaskan kebijakan baru organisasi kepada rekan kerja yang belum mengerti, hasil penyebaran kuisioner pada umumnya menjawab setuju dan cukup setuju, hal tersebut berarti pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumedang mampu menyampaikan kembali kepada rekan kerja mengenai kebijakan dari organisasi atau pimpinan sehingga pegawai yang lain mengetahui dan memahami kebijakan yang berlaku.

Item pertanyaan mengenai menguasai aplikasi mc.office, pernyataan setuju hal tersebut berarti hampir semuanya pegawai memahami program-program computer sehingga dengan menguasai teknologi maka pekerjaan akan terselesaikan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Untuk pengukuran variabel kinerja digunakan pendapat responden dalam tabel berikut ini: berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai dengan dimensi Kuantitas mengenai keterampilan yang dimiliki pegawai mayoritas responden menjawab setuju. Hal tersebut berarti pegawai

setuju apabila keterampilan bisa mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan, karena dengan keterampilan yang tinggi maka kecepatan dalam bekerja juga bisa lebih tinggi.

Item kedua mengenai pengetahuan yang dimiliki pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan, hasil jawaban responden terlihat bahwa setengahnya pegawai setuju, hal tersebut berarti bahwa pengetahuan memang diperlukan di dalam organisasi supaya pekerjaan bisa selesai dengan cepat.

Pertanyaan item ketiga mengenai kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Responden pada umumnya menjawab setuju. Hal ini berarti sebagian besar pegawai setuju dengan bekerja secara tim atau bersama-sama akan meningkatkan produktivitas dikarenakan bekerja secara tim akan lebih memudahkan pekerjaan, apabila ada kesulitan bisa dipecahkan secara bersama-sama.

Berdasarkan tabel diatas, hasil jawaban responden mengenai dimensi kualitas mulai dari indikator ketepatan kerja, peningkatan kemampuan dan tingkat kehadiran. Pada item pertama, mayoritas menjawab cukup setuju. Hal tersebut berarti pegawai pada Badan pengelolaan keuangan dan Aset setuju bahwa ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan karena dengan itu tujuan organisasi bisa tercapai.

Item kedua mengenai peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisien dan efektif.. dari responden sebanyak 84 responden mayoritas responden menjawab setuju hal tersebut berarti bahwa pegawai mampu membuat rencana pekerjaan, baik rencana dalam jangka waktu pendek atau jangka waktu menengah sehingga tujuan yang diharapkan oleh instansi bisa tercapai.

Item ketiga mengenai tingkat kehadiran pegawai sudah optimal, responden menjawab pada umumnya menjawab setuju hal tersebut terlihat bahwa memang benar pegawai dibadan Pengelolaan keuangan dan Aset tingkat kehadirannya tinggi, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu. Karena apabila pegawai tingkat disiplinnya rendah atau kehadirannya rendah maka pekerjaan akan tercapai, tujuan organisasi akan tercapai.

Dari hasil perhitungan dapat diterangkan bahwa angka *Adjusted R square* menunjukkan variabel Kinerja Pegawai dapat di jelaskan oleh variabel Pelatihan dan Kompetensi. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Dari tabel uji validitas dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi serta Kinerja Pegawai mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji reliabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Dari gambar grafik distribusi normalitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari tabel multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing masing variable bebas lebih kecil dari angka 10, dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas, maka model yang ada layak untuk dipakai.

Dari gambar heteroskedastisitas terdeteksi titik-titik yang ada adalah menyebarkan, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari uji t diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikan $<$ 0,05 untuk semua variabel. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari uji F juga diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel dan tingkat signifikansi $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Pegawai, dari hasil perhitungan diperoleh variabel Pelatihan adalah sebesar 5,560, berarti $5,560 > 1,661$. Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, dari hasil perhitungan diperoleh untuk variabel Kompetensi adalah sebesar 4,879 dan dengan menggunakan 1,661 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,879 > 1,661$. Menandakan bahwa Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.
3. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai, dari uji t diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikan $<$ 0,05 untuk semua variabel.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari uji F juga diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel dan tingkat signifikansi $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Beberapa saran yang mungkin dapat dilaksanakan serta bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sumedang berdasarkan kesimpulan diatas antara lain:

1. Untuk lebih meningkatkan kompetensi, karyawan dituntut untuk selalu berupaya menemukan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Pimpinan sebaiknya membantu karyawannya dalam mempelajari keterampilan teknis dan manajerial baru yang dilakukan baik melalui proses belajar formal maupun melalui pengalaman *on the job* terstruktur sehingga kompetensi karyawan menjadi lebih baik lagi, serta juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memimpin pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Untuk meningkatkan pelatihan, pimpinan sebaiknya memberi pelatihan kepada karyawan secara merata, namun sebaiknya sebelum melaksanakan pelatihan terlebih dahulu meningkatkan kualitas materi

pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, dan metode pelatihan. Pimpinan juga sebaiknya melakukan evaluasi pelatihan agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan program pelatihan tersebut.

3. Untuk lebih meningkatkan motivasi perlu dilakukan kebijakan dan pengawasan mengenai tugas pokok dan tujuan perusahaan secara berkala, hal tersebut untuk lebih memahami dan menyadari mengenai

apa yang harus dikerjakan oleh setiap pegawai, agar para karyawan tersebut selalu sanggup dan setia melakukan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang ditanggung.

4. Untuk mengatasi kondisi kerja yang volume pekerjaannya banyak sehingga membuat pegawai merasa tertekan, sebaiknya membangun transparansi (keterbukaan) di semua level, tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Prabu Anwar. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Mitrani, Alain. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (terjemahan). PT. Intermedia. Jakarta.
- Murgiyono. 2012. *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Mustopadidjaja A.R. 2003. *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kinerja*. LAN RI. Jakarta.
- Prayitno, Widodo dan Suprpto. 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volumell Nomor 05. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN. Jakarta.
- Rivai, Basri. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2014. *Teori Organisasi: Struktur, Disain & Aplikasi*. Terjemahan. Arcan, Jakarta.
- Rully dan Poppy. 2014. *Metodologi penelitian. Kuantitatif, kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*. Edisi Revisi. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi (Edisi Revisi)*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja edisi keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.