

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN JENEPONTO

Harlina^{*1}, M. Salim², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

E-mail: ^{*1}harlinadengka17@gmail.com, ²salimsultan0859@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan mulai bulan Juli-Agustus 2023. Populasi penelitian adalah semua Pegawai pada wilayah kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto dengan sampel sebanyak 47 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan, Motivasi kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of Competency, Training and Work Motivation on the performance of employees of the Jeneponto Regency Regional Financial and Asset Management Agency. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Jeneponto Regency Regional Financial and Asset Management Agency and carried out from July-August 2023. The research population was all employees in the work area of the Jeneponto Regency Regional Financial and Asset Management Agency with a sample of 47 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results of the research show that there is a positive and partially significant influence between Training on Employee Performance, while the Competency and Work Motivation variables have no partial influence on Employee Performance, simultaneously there is a positive and significant influence between Competence, Training and Work Motivation on employee performance. Training is the variable that has the most dominant influence on performance.

Keywords: Competency, Training, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pelatihan merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, Pelatihan menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya Pelatihan menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama

ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan Pelatihan yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur Kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan Pelatihan yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur Kinerja pegawai (Sriwidodo & Agus Budhi, 2010)

Berhasilnya pencapaian kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto tidak terlepas dari kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan Pelatihan pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) Pelatihan merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak (2005:113) Pelatihan dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan Pelatihan sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan perlu melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang bersangkutan dalam berkarya dan bekerja.

Pegawai berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayanan publik; serta perekat dan pemersatu bangsa (Prasojo & Rudita, 2014; dan Faedlulloh, 2015). Dengan kata lain, pegawai ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan Pelatihan, sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya (Ryngaert & Wouters, 2005; Dwiyanto, 2006; dan Komara, 2018).

Sementara untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka maka Pelatihan menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Jamaranet al.dalam Yunus (2012:371) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan Pelatihan dalam organisasi adalah menggerakkan sumberdaya manusia ke arah target yang ingindicapai organisasi. Disamping itu Pelatihanakan mendorong pegawai untuk mendapatkandan menerapkan

Baiknya kinerja pegawai secara umum juga berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun yang bersumber dari organisasi. Seperti kita ketahui, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Pelatihan Pegawai. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan.

Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

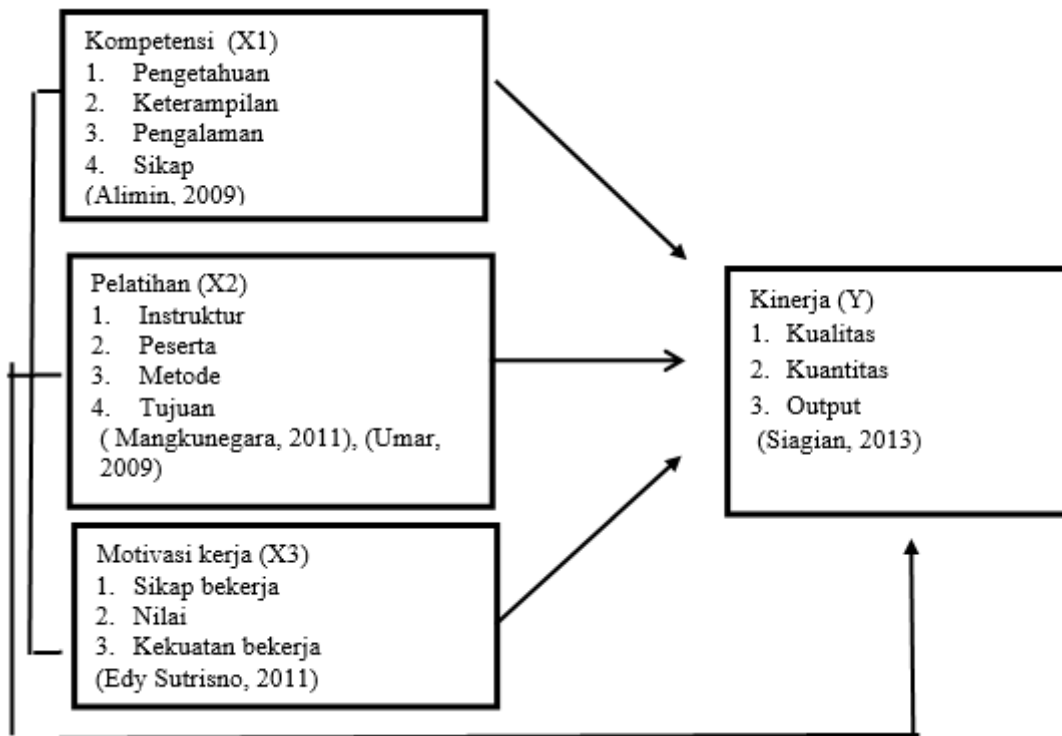
Pemerintah Kabupaten Jeneponto khususnya Badan pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Jeneponto terus berupaya meningkatkan kinerja ASN termasuk melalui aspek motivasi dan Kompetensi. Pemerintah Kabupaten Jeneponto berusaha menumbuhkan antusiasme ASN dengan pemenuhan kebutuhan berupa gaji, honorarium, fasilitas kerja, tempat kerja yang aman, penempatan ASN berbasis analisis jabatan, promosi pangkat dan jabatan, pendidikan dan pelatihan.

Namun dengan upaya yang telah dilakukan, Pemerintah Kabupaten Jeneponto menilai kinerja ASN masih sangat rendah. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran ASN serta output dan outcome kinerja ASN baik dari segi kuantitas dan kualitas yang masih sangat rendah. Terjadi fenomena dimana beberapa ASN merasa gaji yang diterima tidak mampu memenuhi kebutuhan pokok mereka. Selain itu, beberapa ASN juga merasakan ketidakadilan dimana kompensasi yang diterima antara yang berkinerja baik dan yang berkinerja buruk sama saja sehingga kinerja ASN sedikit menurun.

Berdasarkan pengamatan peneliti menunjukkan, bahwa kinerja pegawai pada Badan pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Jeneponto masih perlu ditingkatkan, Hal ini dapat di lihat bahwa masih ada Aparatur Sipil Negara sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya diakibatkan rendahnya motivasi Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pekerjaannya, kemampuan dan ketetapan dalam menjabarkan tugas dan tanggung jawab belum maksimal, keterlambatan dalam melakukan pekerjaan, kemampuan kerja sama masih perlu di tingkatkan serta hal lainnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: "Pengaruh Pelatihan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto".

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Diduga Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
3. Diduga Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan pada bulan Juli-Agustus 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 47 orang, sampel sebanyak 47 PNS.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kompetensi

Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kompetensi memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji validitas Pelatihan

Pelatihan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Pelatihan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas Motivasi kerja

Motivasi kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid
X3.9	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Motivasi kerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,006	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,001	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kompetensi	0,955	<i>Reliable</i>
Pelatihan	0,965	<i>Reliable</i>
Motivasi kerja	0,967	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,964	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kompetensi sebesar 0,955, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Pelatihan sebesar 0,965, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi kerja sebesar 0,967 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,964. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kompetensi, Pelatihan, Motivasi kerja dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.161	1.688		1.280	.207		

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
X1	.134	.087	.132	1.541	.131	.332	3.014
X2	.884	.117	.894	7.525	.000	.172	5.808
X3	-.064	.090	-.068	-.711	.481	.263	3.798

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.161 + 0,134X_1 + 0,884X_2 + (-0,064)X_3$$

1. Nilai konstanta adalah sebesar 2.161 menunjukkan variabel independen yaitu Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan senilai 2.161
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi adalah sebesar 0,134 dengan arah positif menunjukkan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menambah nilai Kinerja pegawai sebesar 0,134 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan
3. Nilai koefisien regresi Pelatihan adalah sebesar 0,884 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila Pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menambah nilai Kinerja pegawai sebesar 0,884 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah sebesar (-0,064) dengan arah yang positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja pegawai sebesar (-0,064) dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji T (Secara Parsial)

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai
Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 1.541 dengan t hitung < t tabel (2.015), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,131 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja pegawai
Nilai t hitung untuk variabel Pelatihan (X2) sebesar 7.525 > 2.015 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto..
3. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai
Nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X3) -0.711 < 2.015 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,481 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja PNS. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1775.457	3	591.819	122.957	.000 ^b
	Residual	206.968	43	4.813		
	Total	1982.426	46			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant),Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 122.957> F tabel 2.82, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficien Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Pelatihan dengan nilai “*Standardized Coefficien Beta*” sebesar 0,894 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Pelatihan (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.946 ^a	.896	.888	2.19390	2.266

a. Predictors: (Constant),Kompetensi(X1), Pelatihan(X2), Motivasi Kerja ((X3)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.896 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Kompetensi (X1), Variabel Pelatihan (X2) dan variabel Motivasi kerja (X3) sebesar 89,6%. Sisanya, sebesar 10,4% dipengaruhi oleh varaibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,131 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan

Pada penelitian ini variabel Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim (2018) yang mengatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh krisnawati dan bagia (2021) yang mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PT Sapta Prima Cargo...

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia (Iswan, 2021).

Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja (Gustiana et al., 2022). Pelatihan menurut (Mon & Mulyadi, 2021) merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang

dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya. Serta menurut (Haki, 2021) pelatihan dikatakan sebagai wadah dalam rangka pengembangan keterampilan yang berlangsung dalam waktu pendek atau singkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar Maulana Pujangga (2023) yang mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Departement Warehouse Pt. Ching Luh Indonesia Di Tangerang. Juga penelitian yang dilakukan oleh Isriyani et al., (2021) yang menemukan bahwa Pelatihan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa jika pelatihan bagus, maka kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara juga meningkat.

c. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,481 > 0,05$, maka disimpulkan H_1 diolak, artinya Motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Motivasi Kerja adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Samsuddin (2018) Motivasi Kerja adalah sebuah perjanjian untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan sebuah pengakuan yang utuh, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Utaminingsih (2014) Definisi Motivasi Kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Satya Alam (2020) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitia yang dilakukan oleh Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas dan Ardani Nur Istiqomah (2022) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja PT. Bank BUMN Kota Semarang.

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja Secara Simultan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai. dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

Kinerja menurut Poltak (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Kinerja menurut Afandi (2018) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja menurut Mangkunegara (2021) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Ansory (2018) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

Pada penelitian ini Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marno Nugroho Nugroho dan Renjana Paradifa (2020) yang mengatakakan bahwa secara simultan Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Kerja, berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja pegawai Pada PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai "*Standardized Coefficien Beta*" sebesar 0,894.

Menurut Tjokroamidjojo (dalam Syafalevi,2011) Pelatihan dalam arti seluas-luasnya Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan dari Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti ketika Motivasi semakin besar, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab nya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Pelatihan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Menurut (Fahmi, 2014) pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi teaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihn merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhlis Masud, Aryati Arfah, dan Baharuddin Semmaila (2021) yang mengemukakan bahwa variabel Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel Kompetensi dan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
3. Pelatihan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Gomes, F. Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofset: Yogyakarta.
- Isriyani, I., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Komitmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3149>
- Kadir, Abdul. (2011). *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bandung: Refika Aditama.
- Megginson, David., dkk. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Moekijat. (2010). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Mulawarman. (2012). *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Intelligensi*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Mulianto, Darman. (2009). *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Nawawi, Hadari. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajamadah University Press.
- Nelson, Neil. (2009). *“Human Resource Management In Strenght Quality Prospective”*. New York: Published McGraw Hill.
- Nugroho, Soeprpto. (2009). *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

-
- Rachbin, Didik, J. (2010). *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ruky, Ahmad. (2012). *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrahadiwiryono. (2009). *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Siagian, P. Sondang. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P. (2012). *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siamamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Umar, Husein. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.