

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PENGELOLAAN BARANG MILIK DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Ilhamuddin^{*1}, Irwan², Reynilda³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ilhamuddin@gmail.com, ²irwan@stienobel-indonesia.ac.id, ³reynilda@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan kualitas sumber daya manusia secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 45 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil/sedikit. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh. Tehnik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kualitas sumber daya manusia secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 53,722 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,60. Sehingga menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Selanjutnya, variabel pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,396.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, motivation and quality of human resources partially and simultaneously on the performance of Regional Property Management in West Sulawesi Province.

The population in this study were all employees of the Regional Property Management of West Sulawesi Province, totaling 45 people. The sample used in this study is the entire population, this is because the population in this study is relatively small. So that the number of samples used in this study were 45 respondents. The use of the entire population as a research sample is known as saturated sampling. Data collection techniques were carried out through questionnaires where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale.

The results of this study indicate that training, motivation and quality of human resources partially have a positive and significant effect on the performance of Regional Property Management in West Sulawesi Province. From the results of the F test or simultaneous testing, it shows that Fcount is 53.722 and Ftable is 2.60. So it shows that Fcount > Ftable with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that training, motivation and quality of human resources simultaneously have a significant effect on the performance of Regional Property Management in West Sulawesi Province. Furthermore, the training variable is the variable that has the most dominant effect with a beta value of 0.396.

Keywords: Training, Motivation, Quality of Human Resources, and Performance.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi serta merupakan penggerak utama organisasi. Dalam organisasi, sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam bentuk keunggulan dan kemajuan yang ada. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja menjadi rutinitas dan kegiatan utama di semua organisasi.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi pemerintah difokuskan kepada optimalisasi pelayanan masyarakat. Dalam upaya tersebut, seluruh unit pelayanan pemerintah perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya dalam memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dalam sebuah organisasi, tentunya ada seorang pemimpin. Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama.

Menurut Kirom (2015) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebageian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada sutau periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan efisiensi, pertanggung jawaban akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Prawirosuntono (2008) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dala suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam hasil kerja yang dapat mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Setiap organisasi harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di organisasi merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen.

Program pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai yang terus meningkat, maka ada motivasi untuk memacu karya yang secara otomatis akan mempengaruhi pada kinerja pola kinerja percepatan pencapaian tujuan.

Pegawai baru harus diberikan pelatihan agar bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatan dan mampu mengerjakan tanggungjawabnya sesuai yng diharapkan organisasi. Sedangkan pegawai lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu menghadapi perkembangan tugas maupun perencanaan untuk promosi jabatan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Aruan (2013) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu pegawai untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan bagi pegawai bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Hal akan berdampak kepada kinerja pegawai yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan karena akan menyebabkan pegawai memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2002) masalah motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, baik dalam memahaminya maupun bagaimana menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi dengan motivasi kerja yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena diyakininya bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan untuk dan sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarah daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau masyarakat yang dilayani organisasi.

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Rivai (2005) mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan kualitas SDM merupakan investasi manusia jangka panjang, karena untuk mewujudkannya perlu menempuh jalur pendidikan yang juga tidak secara otomatis menjadikan dirinya berkualitas. Masih diperlukan proses dalam dunia kerjanya atau penerapannya menuju ke jenjang yang lebih ahli atau berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu

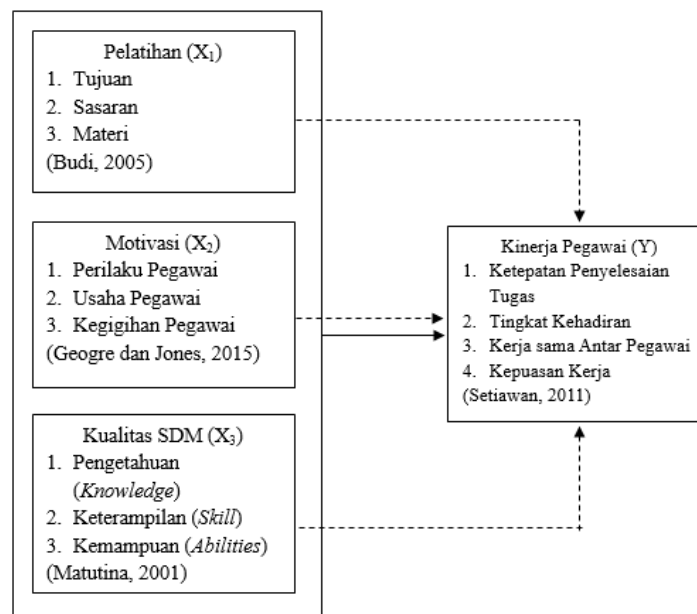
organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: “Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”.

Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

3. Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Diduga pelatihan, motivasi dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
5. Diduga pelatihan adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat ?

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2015) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan perkiraan waktu penelitian yaitu selama bulan April – Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 45 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil/sedikit. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah 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. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X_1)			
$X_{1.1}$	0,720	0,294	Valid
$X_{1.2}$	0,757	0,294	Valid
$X_{1.3}$	0,722	0,294	Valid
$X_{1.4}$	0,699	0,294	Valid
$X_{1.5}$	0,685	0,294	Valid
$X_{1.6}$	0,676	0,294	Valid
Motivasi (X_2)			
$X_{2.1}$	0,772	0,294	Valid
$X_{2.2}$	0,746	0,294	Valid
$X_{2.3}$	0,819	0,294	Valid
$X_{2.4}$	0,743	0,294	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{2.5}$	0,789	0,294	Valid
$X_{2.6}$	0,816	0,294	Valid
Kualitas SDM (X_3)			
$X_{3.1}$	0,726	0,294	Valid
$X_{3.2}$	0,723	0,294	Valid
$X_{3.3}$	0,740	0,294	Valid
$X_{3.4}$	0,775	0,294	Valid
$X_{3.5}$	0,634	0,294	Valid
$X_{3.6}$	0,476	0,294	Valid
Kinerja (Y)			
$Y_{1.1}$	0,741	0,294	Valid
$Y_{1.2}$	0,764	0,294	Valid
$Y_{1.3}$	0,668	0,294	Valid
$Y_{1.4}$	0,728	0,294	Valid
$Y_{1.5}$	0,837	0,294	Valid
$Y_{1.6}$	0,681	0,294	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,294. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,803	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,872	Reliabel
Kualitas SDM (X_3)	0,762	Reliabel
Kinerja (Y)	0,832	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu simultan pelatihan (X_1), motivasi (X_2), kualitas SDM (X_3) dan kinerja (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	-0,704			

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Pelatihan (X ₁)	0,416	3,814	2,019	0,000
Motivasi (X ₂)	0,217	2,659	2,019	0,011
Kualitas SDM (X ₃)	0,430	3,890	2,019	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 3,230 + 0,365X_1 + 0,275X_2 + 0,244X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar -0,704. Artinya jika variabel kompetensi pelatihan (X₁), motivasi (X₂), kualitas SDM (X₃) bernilai nol maka kinerja menurun sebesar -0,704.

Variabel pelatihan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,416. Artinya pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai pelatihan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,416.

Variabel motivasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,217. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,217.

Variabel kualitas SDM (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,430. Artinya kualitas SDM memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dan jika nilai kualitas SDM meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,430.

Uji t (Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai t_{hitung} > t_{tabel}, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Pelatihan (X ₁)	3,814	0,000
Motivasi (X ₂)	2,659	0,011
Kualitas SDM (X ₃)	3,890	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

- Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:
- Pengaruh pelatihan (X₁) terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian pelatihan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,814 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,019. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,814 > 2,019 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik

menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

- b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,659 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,019. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,659 > 2,019 dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

- c. Pengaruh kualitas SDM (X_3) terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian kualitas SDM (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,890 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,019. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,890 > 2,019 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kualitas SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Uji F (Secara Simultan)

Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai f_{hitung} > dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,266	3	54,422	53,722	0,000
	Residual	41,534	41	1,013		
	Total	204,800	44			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 33,700 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 33,700 > f_{tabel} sebesar 2,60 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan kualitas SDM (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Beta (Variabel Paling Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Pelatihan (X_1)	0,396	0,000
Motivasi (X_2)	0,242	0,011
Kualitas SDM (X_3)	0,388	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan kualitas SDM (X_3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel pelatihan (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,396.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kinerja PNS pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,893	0,797	0,782	1,006

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,609 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh pelatihan (X_1), motivasi (X_2), kualitas SDM (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,797 atau 79,7 %. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan kualitas SDM (X_3) sebesar 79,7%, Sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan nilai $t_{hitung}(3,814) > t_{tabel}(2,019)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,416. Artinya jika nilai kualitas SDM baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kualitas adalah indikator $X_{1.1}$ yang mengatakan bahwa pegawai dapat memahami dengan baik materi yang di berikan pada saat mengikuti pelatihan dan indikator $X_{1.6}$ yang mengatakan bahwa tidak membutuhkan waktu yang lama untuk memahami materi pelatihan yang diberikan. Pada indikator tersebut masing-masing terdapat 25 responden atau 55,6% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 20 responden atau 44% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang.

Pelatihan adalah usaha karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dengan mempertahankan dan memperbaiki skill karyawan dalam pekerjaannya. Program pelatihan dan pengembangan ini untuk menunjang kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai demi kelancaran pekerjaan dengan menyesuaikan/mengembangkan minat masing-masing pegawai. Pelatihan menjadi hal yang terpenting bagi pegawai untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia dan pekerjaannya supaya jika sudah memasuki masa kerja dapat memecahkan permasalahan dalam setiap kerjanya

Pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan melalui pemberian informasi baru supaya mereka bisa menjalankan pekerjaan secara efisien. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh organisasi, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan pegawai masing-masing serta ditunjang juga kemampuan pegawai untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Risnawati, dkk (2018) dan Ristiani (2019) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2020) yang mengemukakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai $t_{hitung} (2,659) > t_{tabel} (2,019)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,011 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,217. Artinya jika nilai motivasi baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kualitas adalah indikator X_{2.2} yang mengatakan bahwa pegawai merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya. Terdapat 11 responden atau 24,4% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 34 responden atau 75,6% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja

yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi

Masalah motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, baik dalam memahaminya maupun bagaimana menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi dengan motivasi kerja yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena diyakininya bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan untuk dan sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Suharto (2012), Risnawatim dkk (2018), Ristiani (2019) dan Nugroho, dkk (2020) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kualitas SDM nilai $t_{hitung} (3,890) > t_{tabel} (2,019)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kualitas SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kualitas SDM merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,430. Artinya jika nilai motivasi baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kualitas adalah indikator $X_{3,6}$ yang mengatakan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik secara individu maupun tim. Terdapat 35 responden atau 77,8% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 10 responden atau 22,2% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi. Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Pendidikan menjadi hal yang terpenting bagi karyawan untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia dan pekerjaannya supaya jika sudah memasuki masa kerja dapat memecahkan permasalahan dalam setiap kerjanya. Kualitas sumber daya manusia dikatakan baik jika mereka diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya supaya lebih berkembang.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap

organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Suharto (2012), Ristiani (2019) dan Faizi, dkk (2022) mengemukakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kualitas SDM (X_3) Terhadap Kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -0,704, artinya jika nilai variabel bebas (pelatihan, motivasi, kualitas SDM) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja) nilainya sebesar -0,704.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 53,722 > F_{tabel} 2,60. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi dan kualitas SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ristiani (2019) mengemukakan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa kualitas SDM, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah pelatihan, motivasi dan kualitas SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adapun variabel paling dominan adalah pelatihan (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,396.

Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai yang terus meningkat, maka ada motivasi untuk memacu karya yang secara otomatis akan mempengaruhi pada kinerja pola kinerja percepatan pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai t_{hitung} (3,814) > nilai t_{tabel} (2,019) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai t_{hitung} (2,659) > nilai t_{tabel} (2,019) dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$.
3. Kualitas SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai t_{hitung} (3,890) > nilai t_{tabel} (2,019) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

4. Pelatihan, motivasi dan kualitas SDM secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai $f_{hitung} (53,722) > \text{nilai } f_{tabel} (2,60)$.
5. Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,396 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (PERSERO) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 2, 555-574.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Brotoharsojo, H., & Wungu, J. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit Sistem*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Budi, T. P. (2005). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Tugu Publisher.
- Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Darojat, A. T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Masa Kini. Bandung. Refika Aditama.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Faizi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 3, 415-424.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- George, J., & Jones, G. (2015). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C*, buku 2, Edisi 5. Jakarta. Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kamaluddin, L. A., Firman, A., & Agussalim, A. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Kirom, B. (2015). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. Jakarta. Pustaka Reka Cipta.
- Koswara. (2001). *Dinamika Informasi Dalam Era Global*. Jakarta. Rajawali.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi*. Bandung. Refika Aditama.
- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua*. Jakarta. Gramedia Widia.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. (2013). *Human Resource Management*. Harlow. Pearson Education.
- Nawawi, H. (2005). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Notoadmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Noviantoro, D. (2009). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada PT. Perusahaan Pengeboran London Sumatera Utara Tbk. Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara.
- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 11, No. 1, 149-168.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta. BPFE.
- Prawirosuntono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Rahardjo, M. D. (2010). *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung. Mizan.
- Risnawati, Ramadhoni, B., & Idrus, M. (2018). . Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan

Persandian Kabupaten Bantaeng. YUM: Journal of Management, Vol. 1, No. 2.

- Ristiani, D. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dina Ketenagakerja dan Perindustrian Kota Tegal. Repository Universitas Pancasakti Tegal.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Depok. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2006). Perilaku Organisasi. Ahli bahasa oleh Benyamin Molan. Cetakan 1. Jakarta. Indeks.
- Rucky, A. S. (2003). Sumber Daya Manusia Berkualitas (Mengubah Visi Menjadi Realitas). Jakarta. Gramedia Pustaka Umum.
- Salinding, R. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karang Anyar. Repository Universitas Hasanuddin.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Bandung. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia, dan Timur Jauh. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja). 2017. Bandung. Mandar Maju.
- Setiawan, F., & Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 3, No. 5.
- Siagian, S. P. (2002). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simanjuntak. (2015). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudjana, N. (2011). Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar. Bandung. Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung. Alfabeta.
- Suharto, A. A. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, No. 3, 67-79.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.