



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Banjar)

Hilda Kesumawaty

Universitas Galuh

hildakesumawaty@student.unigal.ac.id

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi pada kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar belum maksimal yang disebabkan minimnya penyelenggaraan pelatihan salah satunya penatausahaan aset dan penyelenggaraan pelayanan yang dilakukan pegawai cenderung dilakukan kurang fokus dan lambat sehingga mengakibatkan pada rencana atau target organisasi belum berjalan secara optimal karena cycle time kurang tepat. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai ? 2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ? 3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar?. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden pegawai serta analisis data yang digunakan melalui uji statistik korelasi dan regresi ganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.00 for windows. Hasil penelitian menunjukan: 1). Pelatihan cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. 2). Motivasi kerja cenderung tinggi dan kinerja pegawai tinggi, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. 3). Pelatihan dan motivasi kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelatihan dan motivasi kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract. The background of this research is that the performance of the employees of the Financial Management Agency and Regional Income Management in the City of Banjar has not been maximized due to the lack of training, one of which is asset management and service delivery by employees who tend to be less focused and slow resulting in organizational plans or targets not running optimally because of the cycle time is not quite right. The formulation of the problem posed in this study is as follows: 1. What is the effect of training on employee performance? 2. How does work motivation affect employee performance? 3. What is the influence of training and work motivation simultaneously on employee performance at the BPKPD in Banjar City? The research method used is quantitative. Data collection techniques through questionnaires, literature, and documentation. With a research sample of 50 employee respondents and data analysis used

through statistical tests of correlation and multiple regression using SPSS version 26.00 for windows. The research results show: 1). Training tends to be good and employee performance is high, so training has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the training, the better the performance of employees at the Banjar City Regional Revenue and Financial Management Agency. 2). Work motivation tends to be high and employee performance is high, so work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the employee's work motivation, the higher the employee's performance at the Banjar City Regional Revenue and Financial Management Agency. 3). Training and work motivation tend to be good and employee performance is high, so training and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the training and the higher the work motivation, the better the performance of employees at the Banjar City Regional Revenue and Financial Management Agency.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memiliki dampak yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diamati dari hasil kerja mereka. Kinerja yang baik adalah kemampuan seorang karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang menghasilkan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, seperti bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan cara yang menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi, dapat menjadi titik fokus dari masalah organisasi ketika potensi mereka tidak sepenuhnya terwujud. Menurut Simamora (2012:79) menyatakan kinerja adalah:

Suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun non fisik maupun non material.

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Penilaian kinerja adalah “suatu sistem melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan yang sesuai dengan kinerja pegawai kepada perusahaan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memotivasi pegawai agar bisa meningkatkan kinerja. Perkembangan kondisi, ilmu pengetahuan, dan teknologi pada suatu instansi harus diimbangi dengan upaya

pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi dalam menjalankan instansi. Instansi membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya guna meningkatkan kinerja dan memajukan instansi tersebut. Ini adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk persaingan baik di dalam maupun di luar negeri. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai pelaksanaan pelatihan di BPKPD Kota Banjar sebagai berikut:

Tabel 1
Persepsi Pelatihan bagi Pegawai di BPKPD Kota Banjar

No	Indikator	Target	Capaian		
			2019	2020	2021
1	Materi Pelatihan	100 %	78 %	87 %	85 %
2	Metode Pelatihan	100 %	85 %	79 %	81 %
3	Instruktur Pelatihan	100 %	80 %	80 %	89 %
4	Fasilitas Pelatihan	100 %	85 %	88 %	85 %
Rata-Rata			82 %	83,5 %	85 %
Keterangan			Baik	Baik	Cukup

Sumber: BPKPD Kota Banjar, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, selama kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir bahwa kondisi pelatihan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar secara keseluruhan dapat dikatakan masih ada yang tidak maksimal. Hal ini dibuktikan dengan selama kurun waktu tanggapan pegawai pada penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan pada tahun 2021 sebesar 85 % walaupun demikian ada peningkatan di setiap tahunnya namun demikian tidak signifikan bahwa menyatakan bahwa materi dan metode pelatihan yang dilaksanakan kurang tepat sasaran dan tidak dapat dipahami oleh peserta pelatihan. Pegawai sebagai sumber daya manusia memerlukan suatu yang dapat memacu dan mendorong keinginan untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat tercapai hasil yang diinginkan organisasi. Menurut Malayu (2018:92) bahwa motivasi merupakan :

Suatu hal yang penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi tanpa adanya motivasi, dapat terjadi tujuan yang selama ini telah ditetapkan oleh organisasi tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari pegawai maka hal tersebut dapat menjadi satu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Ini semua dapat dibantu dengan menumbuhkan motivasi karena secara tidak sengaja memacu pekerja untuk bekerja lebih baik dan dapat menginspirasi mereka untuk lebih terlibat dan bersemangat dalam bekerja demi kebaikan perusahaan. Motivasi seseorang yang

mempengaruhi keinginan dan kemauannya untuk bekerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi.

Sementara itu, Berdasarkan hasil observasi awal mengenai kinerja peneliti, peneliti menemukan bahwa terdapat hal-hal yang sejalan dengan indikator kinerja antara lain: jumlah pegawai yang dirasa masih kurang memadai untuk membantu penyelesaian tugas pekerjaan sehingga mereka sejalan dengan waktu yang ditentukan; rendahnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, khususnya terdapat beberapa pekerjaan yang masih memiliki hasil yang kurang baik.

Tabel 2
Penilaian Capaian Motivasi Pegawai BPKPD Kota Banjar 2019-2021

No	Indikator	Target	Capaian		
			2019	2020	2021
1	Kebutuhan akan prestasi	100 %	78 %	87 %	85 %
2	Kebutuhan akan afiliasi	100 %	85 %	88 %	89 %
3	Kebutuhan akan kepuasan	100 %	80 %	80 %	90 %
Rata-Rata			81 %	82 %	85 %
Keterangan			Baik	Baik	Baik

Sumber: BPKPD Kota Banjar, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, capaian indikator motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Banjar selama kurun waktu 3 (tiga) terakhir secara tidak langsung menunjukkan berada pada kategori baik. Namun demikian tingkat motivasi kerja pegawai BPKPD Kota Banjar di tahun 2019 dengan nilai rata-rata sebesar 81 % selanjutnya di tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 82 % dan ditahun berikutnya 2021 mengalami kenaikan menjadi 85% namun demikian terjadinya kenaikan tidak signifikan. Selain itu kinerja para pegawai kurang optimal yang berdampak pada pelayanan yang diberikan menjadi lamban dan tidak maksimal dan apabila dibiarkan terus menerus akan berakibat buruk pada pegawai terutama pada peran dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar di masa depan.

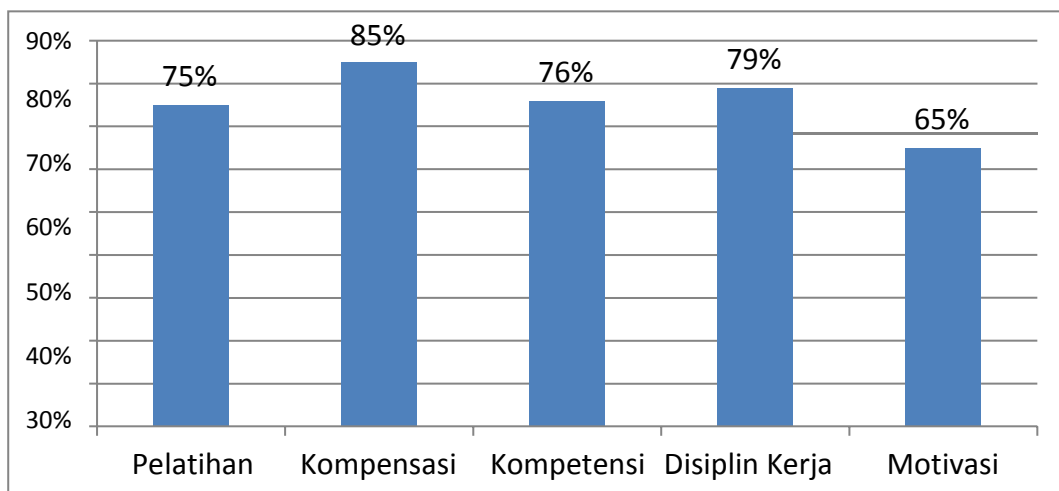
Tabel 3 Penilaian Kinerja Pegawai
Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar Tahun 2019-2021
(Presentase)

No	Indikator	Target	Capaian		
			2019	2020	2021
1	Kualitas Kerja	100 %	78 %	87 %	85 %
2	Kuantitas Kerja	100 %	85 %	88 %	89 %
3	Ketepatan Waktu	100 %	80 %	80 %	90 %
4	Kemampuan Kerjasama	100 %	85 %	78 %	80 %
5	Kemampuan Memberikan Ide	100 %	85 %	80 %	88 %
6	Kejujuran dalam bekerja	100 %	85 %	86 %	88 %
7	Komunikasi dengan Pimpinan	100 %	85 %	81 %	89 %
Rata-Rata			82,3 %	83,7 %	87 %
Keterangan			Baik	Baik	Baik

Sumber: BPKPD Kota Banjar, 2022.

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja di atas, terlihat bahwa kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar setiap tahun pada dasarnya mengalami kenaikan. Namun demikian kenaikan tersebut tidak terjadi dengan signifikan. Tentunya fenomena ini tidak dapat dibiarkan terus terjadi, karena dapat menjadi sebuah ganjalan bagi organisasi untuk melangkah lebih jauh kedepannya. Pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, penulis melakukan pra survey di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar diperoleh hasil sebagai berikut:

Grafik 1
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan
Pendapatan Daerah Kota Banjar



Berdasarkan grafik 1 menunjukkan bahwa dari beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar sebagian besar menghasilkan rata-rata skor tinggi dan mengindikasikan faktor-faktor

tersebut cukup baik dalam mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi terdapat variabel yang memiliki jumlah rata-rata skor rendah yaitu pada variabel pelatihan dan motivasi. Untuk faktor variabel pelatihan menghasilkan rata-rata skor 75% berada pada kategori cukup, sedangkan variabel motivasi memiliki rata-rata skor sebesar 65% berada pada kategori kurang. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki skor paling rendah diantara variabel lainnya. Mengingat variabel pelatihan dan motivasi merupakan variabel yang paling bermasalah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam suatu organisasi kualitas pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang selain profesional juga harus mempunyai motivasi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (quantitative research) dengan menggunakan penelitian korelasional untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel. Populasi penelitian ini sebanyak 50 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling, maka diperoleh jumlah sampel ditentukan sebanyak 50 pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Alat pengumpulan data yang digunakan dengan observasi, dokumentasi dan penyebaran angket. Selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan langkah mengukur setiap variabel, mengukur hubungan (korelasi), dan mengukur besarnya pengaruh antar variabel. Untuk mempermudah perhitungan penelitian peneliti menggunakan program aplikasi SPSS versi 26.00 for windows.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil penelitian dan pembahasan berkenaan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar sebagai berikut :

1. Pengujian Korelasi

Hasil pengujian korelasi berganda maupun secara parsial ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4
Pengujian Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.721 ^a	.630	.035	4,43035	.440	.914	2	47	.001

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Tabel 5
Pengujian Korelasi Secara Parsial
Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,893**	,440
	Sig. (2-tailed)		,000	,002
	N	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,893**	1	,651
	Sig. (2-tailed)	,000		,001
	N	50	50	50
Y	Pearson Correlation	,217	,120	1
	Sig. (2-tailed)	,130	,406	
	N	50	50	50

****Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah ditetapkan, maka terdapat 3 korelasi antara variabel dengan rangkuman hasil analisis korelasinya sebagai berikut :

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Korelasi
Variabel

No.	Korelasi Antar Variabel	Bentuk korelasi	Nilai korelasi	Hasil analisis	Tingkat Hubungan
1	Pelatihan (X1) dengan kinerja pegawai (Y)	r_{YX1}	0,440	Signifikan	Cukup kuat
2	Motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y)	r_{YX2}	0,651	Signifikan	Kuat
3	Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y)	$r_{YX2 \times 1}$	0,721	Signifikan	Kuat

Dari semua pengujian korelasi menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dengan kriteria jika nilai Sig. < 0,05 maka korelasi signifikan. Maka semua variabel signifikan.

2. Pengujian Regresi

Berikut dijelaskan hasil pengujian regresi sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 7
Nilai Diterminasi Variabel X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.440 ^a	.311	.029	4,44734	.047	2,378	1	48	.001

a. Predictors: (Constant), X1

Tabel tersebut menunjukkan besarnya Koefisien Deeterminasi (R^2) sebesar 0,311. Hal ini berarti 31,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi pelatihan. Artinya semakin baik pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Pelatihan dijadikan sebagai kewajiban organisasi dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka suatu organisasi melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki organisasi. Melalui adanya pelatihan, organisasi dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga dapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja pegawai. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai atau sering disebut juga sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauhmana keberhasilan pelatihan. (David, 2015)

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Aryadi, 2017). Pelatihan yang baik juga membawa

manfaat antara lain yaitu: meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya dan para pesaing luar, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya organisasi menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi bagi organisasi pada saat pekerjaan dan kepentingan berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para pegawai untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Heny, 2015)

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh organisasi memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus diselesaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan (Muhammad, 2018).

b. **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8
Nilai Determinasi Variabel X2 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.651 ^a	.529	.202	4,52325	.316	.701	1	48	.001

a. Predictors: (Constant), X2

Tabel tersebut menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,529. Hal ini berarti 52,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan kinerja

pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Hal ini sebagaimana menurut pendapat George dan Jones, “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence)”. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai

semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. (Ghaffari, 2020).

Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan girah pegawai meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. (Gerardine, 2018). Lebih lanjut bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of persistence). (George & Jones, 2005). Menurut Wijonarko menegaskan pentingnya menganggap pegawai sebagai aset. Dengan memperlakukan pegawai sebagai aset, otomatis ada peningkatan Individual Capacity dan Organizational Competitiveness, selain itu peningkatan kinerja dan employee engagement dipastikan didapat (Wijonarko, 2012).

c. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 9
Nilai Determinasi Variabel X1-2 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.721 ^a	.740	.516	4,43035	.640	1,883	2	47	.000

a. Predictors: (Constant) X1, X2

Tabel di atas menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,740, hal ini berarti 74% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan variabel pelatihan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 26 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Artinya semakin baik pelatihan dan motivasi kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap pegawai. Untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja pegawai ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh organisasi antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. (Adriyanto, 2018). Melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan pegawai dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan organisasi dapat tercapai. Meskipun melalui pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tetapi pada kenyataannya masih ada organisasi yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi bekerja. (Husnah, 2018). Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi. (Kuswati, 2020).

Dengan meningkatkan kinerja pegawai maka organisasi akan menjadi lebih baik lagi. Organisasi sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat organisasi menjadi berkembang dan lebih eksis lagi dari sebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik kinerja organisasi.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Pada indikator materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan dan materi pelatihan disampaikan dengan menarik dan dibahas secara mendalam menjadi indikator yang memperoleh skor paling tinggi sedangkan indikator instruktur pelatihan yang diikuti menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami perlu untuk lebih dioptimalkan.
2. Motivasi kerja cenderung tinggi dan kinerja pegawai tinggi, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Pada indikator menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan menjadi indikator yang memperoleh skor paling tinggi sedangkan pada indikator kemampuan berkomunikasi dan berkoordinasi dengan pimpinan hendaknya perlu dioptimalkan ke depannya.
3. Pelatihan dan motivasi kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelatihan dan motivasi kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Pada indikator menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan menjadi indikator yang memperoleh skor paling tinggi sedangkan pada indikator kemampuan berkomunikasi dan berkoordinasi dengan pimpinan hendaknya perlu dioptimalkan ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*. 1 (2): 55-69

Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Andayani, Nur Rahmah dan Priskila Makian Andriyan. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46.

Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga. Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
Jakarta : PT Rineka Cipta

Aryadi Jamal Arsyad, 2017, Pengaruh Pelatihan dan Penyuluhan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kutai Timur, *Jurnal Tinta Nusantara* Vol 2, No 1, (<https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/2018/08/Jurnal>)

Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Bambang Wahyudi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bernardin dan Russel. 2012. *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, New.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan
1. Yogyakarta : Gava Media.

Boe, Ismenia, 2014. Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*. I (1), 283-298.

Burhan bungin. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.

David Harly Weol (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 15 No. 5 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10136>)

Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Dharma, Surya. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..

Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fayol, Henry. 2018. Manajemen Public Relations. Jakarta: PT. Elex Media. Fraenkel, Jack. R., and Norman E. Wallen. 2012. How to Design and Evaluate Research in Education 8th Edition. Boston: McGraw-Hill Higher Education.

Handoko, T. Hani. 2017. Manajemen. Yogyakarta : BPFE.

Herman, Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha. Ilmu.

Husnah, L., & Setyowati, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. 4 (1).

Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 13 (1), pp. 1-8.

Ghaffari, S., Shah, I., Mad., & John, B.J.R.S. (2020). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia, The Fluence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Australian. Journal of Basic and Applied Science. 11 (4): 92-99.

Gerardine, E., & Belinda, G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi di Java Paragon Hotel & Residence. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa. 6 (2).

Griffin. 2013. Customer Loyalty. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Hadipranata, A. F. 2014. Produktivitas Insani (Human Productivity). Buletin Psikologi. Edisi 2 Desember, h.1-9.

Hasibuan, H. Malayu SP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.

Heny Sidanti, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, Jurnal JIBEKA, Volume: 9. No.1, Februari 2015

Keban, Yeremias T. 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep Teori dan Isu. Yogyakarta: Gava Media

Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich. 2009. Manajemen. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest International; Research and Critics Institute-Journal (BIRCI- Journal). 3 (2): 995-1002.

M. Manullang, 2012. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Penerbit : PT. Refika Aditama.

Mc Clelland, David. C. 2011. Human Motivation. New York: Cambridge University Press.

Muchlas, Makmuri. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Muhammad Idris, 2018, The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia, International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162- 3058 2018, Vol. 8, No. 3

Minardi, 2015. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Pasolong, Harbani. 2018. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.

Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2014. Human Resources Management. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Rivai, Veithzal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Ridwan. 2018. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sinambela, Dr. Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi). Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE. Solihin, Ismail. 2012. Manajemen Strategik. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Pustaka Setia.

Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1 47-57.

Schien. 2014. Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass. SanFransisco. Sugiyono. 2016. Statistika Untuk Penelitian. Bandung. Penerbit : CV. Alfabeta Stephen P Robbins. and Coulter Mary. 2016. Manajemen. Jakarta: Erlangga.

Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.

Terry, George dan Leslie W. Rue. 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Sumber Jurnal Penelitian :

Ferdous, Tahmina & Razzak, Bm. (2017). Importance of Training Needs Assessment in the Banking Sector of Bangladesh: A Case Study on National Bank Limited (NBL). International Journal of Business and Management. 7. 10.5539/ijbm.v7n10p63.

Obeidat, Ziad. (2018). Human sCapital Investment And Training In Islamic Banking Industry In Jordan Jordan Islamic Bank for Finance and Investment. European Scientific Journal, ESJ. 12. 90. 10.19044/esj.2016.v12n10p90.

Widya, Fani. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, [S.l.], v. 1, n. 01, june 2018

Penelitian Hidayah (2018) Peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi kasus pada CV Gama Indonesia Kalpataru Malang)

Penelitian Junaidi Rahman (2019) yang berjudul: ”Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Pada kantor PT. PLN UPB (Persero) Suselrabar Makassar”.