

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Andi Abdul Munir¹, Bakri Hasanuddindan Saharuddin Kaseng²

andimunir771924@yahoo.com

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

²Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The study is aimed to: 1) determine and analyze simultaneous influence of training, discipline, and motivation on the performance of officials in The Agency of Financial and Local Asset Administrator in Central Sulawesi; 2) determine and analyze the influence of training on the performance of officials in The Agency of Financial and Local Asset Administrator in Central Sulawesi; 3) determine and analyze the influence of discipline on the performance of officials in The Agency of Financial and Local Asset Administrator in Central Sulawesi; 4) determine and analyze the influence of motivation on the performance of officials in The Agency of Financial And Local Asset Administrator in Central Sulawesi. Sample consists of 79 officials who were selected through disproportionate stratified random sampling by which sample is randomly selected proportionally. Technique of analysis uses multiple linear regressions has shown that training, discipline, and motivation simultaneously have significant influence on the performance of officials in The Agency of Financial and Local Asset Administrator in Central Sulawesi with Sig F of $0.000 < \alpha 0.05$. Training has positive and significant influence on official's performance with sig-t (X1) of $0.000 < \alpha 0.05$; discipline has positive and significant influence on the performance of officials in The Agency of Financial and Local Asset Administrator in Central Sulawesi with Sig-t (X2) of $0.035 < \alpha 0.05$; and motivation has positive and significant influence on the performance of officials with sig-t (X3) of $0.017 < \alpha 0.05$.

Keywords: *training, discipline, motivation, and officials' performance.*

Pegawai dalam organisasi birokrasi pemerintahan agar dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan efisien dan efektif harus didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting untuk dijaga, dibina, dipelihara dan dikembangkan karena keberadaannya memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian target dan tujuan organisasi. Sebab, sebaik apapun teknologi, selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki suatu organisasi birokrasi pemerintahan tanpa didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang ada, tidak akan memberikan jaminan terhadap berfungsinya seluruh komponen sumber daya

organisasi ke arah tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi birokrasi pemerintahan menjadi tanggung jawab pimpinan untuk memberikan pelatihan kepada setiap pegawainya. Upaya ini dilakukan agar mereka dapat mencapai potensi secara totalitas, karena semakin kompleks organisasi semakin tinggi kebutuhannya terhadap peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Hal-hal yang bersifat personal pada diri setiap pegawai yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan pelayanan publik secara memuaskan dan optimal kepada masyarakat sangat beragam dan kompleks, namun dalam penelitian ini yang akan dikaji secara lebih mendalam aspek

personal pada diri pegawai yang berkaitan dengan masalah pelatihan, disiplin kerja dan motivasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, merupakan salah satu badan dalam lingkup pemerintahan Provinsi Sulawesi Tengah yang memiliki fungsi sebagai pengelola keuangan dan asset daerah. Sesuai dengan fungsinya tersebut, tentunya sumberdaya manusia (pegawai) yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengelola keuangan dan asset daerah diharapkan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik memberikan pelayanan publik di bidang pengelolaan keuangan dan asset daerah.

Sebagai badan yang mengemban tugas dan tanggung jawab dalam hal bidang pengelolaan keuangan dan asset daerah tentunya sumberdaya pegawai yang melaksanakan tugas tersebut harus memiliki potensi pengetahuan serta kemampuan yang berkualitas, sehingga output yang dihasilkan dalam artian output/kinerja dapat memenuhi standar kualitas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Jika tidak, maka akibatnya akan fatal, Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah sebagai badan yang dipercayakan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam skala provinsi tentu akan memperoleh citra yang kurang baik dari publik dan pemerintah tentunya.

Dari hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Bapak Iqbal Laruna, S.Sos. (Staf Pegawai), diketahui bahwa Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah sering melakukan kegiatan pelatihan di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah sendiri guna meningkatkan kinerja para pegawainya, tetapi dalam pelaksanaan kegiatan tersebut ditemukan gejala-gejala yang dapat menyebabkan masalah pada proses pelaksanaan pelatihan, yaitu adanya pemateri yang kurang menguasai bahan

materi pelatihan yang diajarkan sehingga menyebabkan pelatihan kurang dapat berjalan dengan efektif dan adanya pemateri yang menggunakan sistem belajar mengajar dengan metode pelatihan yang kurang menarik sehingga mengakibatkan kurangnya perhatian dari sebagian besar peserta dalam penerimaan materi, mereka sibuk dengan bercerita dan memainkan handphone. Pada gejala yang ditemukan ini, peneliti berusaha mencari penyebabnya tetapi pada saat ditanyakan para peserta pelatihan cenderung menutup diri dan tidak terbuka terhadap keluhan-keluhan yang menyebabkan mereka kurang perhatian pada saat diberikan materi.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka untuk mengungkap sejumlah fenomena yang berkaitan dengan pelatihan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, penulis menggunakan teori pelatihan kerja yang dikemukakan oleh Bernadin, Russel, dan Flippo (2003:225) yang menyatakan bahwa dimensi ukuran dalam variabel pelatihan adalah: (1) Kebutuhan Pelatihan, meliputi rendahnya kinerja pegawai, pengetahuan pegawai yang tidak memadai, efektifitas lembaga, dan efisiensi lembaga; dan (2) Proses Pelatihan, meliputi kesesuaian materi pelatihan, sistem belajar mengajar, dan penguasaan materi. Teori ini dijadikan rujukan karena memiliki dimensi yang sesuai dengan fenomena masalah pelatihan yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Selain dari kegiatan pelatihan yang dilakukan, Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah juga melakukan penilaian terhadap disiplin dan motivasi pegawai yang juga dinilai belum sepenuhnya baik. Disiplin merupakan kepatuhan dan ketaatan personal yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugasnya dalam suatu organisasi. Keberhasilan organisasi terletak pada komitmen, loyalitas dalam menegakkan kedisiplinan kerja dan kemampuan untuk

menciptakan hasil kerja yang optimal. Menurut Lateiner *et.al.* dalam Firdausi (2008:116) dikemukakan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerjaan dan tingkah laku. Secara umum pengertian disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap secara sukarela mentaati semua peraturan organisasi dan sadar akan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku atau perbuatan organisasi baik tertulis maupun tidak.

Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat antara lain: (1) Hal-hal yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil (kewajiban); (2) Hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (larangan); (3) Hukuman yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi kewajiban (hukuman disiplin); (4) Tata cara pemeriksaan penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin; dan (5) Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Disiplin dalam hal ini adalah disiplin kerja sebagai hal yang sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah. Namun kenyataannya tidak semua pegawai khususnya pada instansi pemerintah tak terkecuali pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah memiliki kesadaran penuh dalam mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan karena disiplin kerja yang berbeda-beda. Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menyadari masalah kepegawaian adalah masalah yang perlu penanganan secara baik dan komprehensif. Penekanan pada Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bertujuan agar setiap pegawai dapat mengetahui dan memahami dengan jelas apa yang menjadi kewajiban, larangan dan hukuman/sanksi disiplin. Ketidak disiplin bukan hanya sekedar sebagai indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, tetapi dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk pencapaian tujuan dari organisasi tersebut (Nitisemito, 2009:137).

Fenomena yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, yang peneliti amati ketika mengadakan pengamatan di lokasi penelitian, menunjukkan pegawai cenderung belum sepenuhnya mematuhi aturan yang telah ditetapkan, baik pada kehadiran maupun dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Sejauh ini belum ada sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai yang kurang disiplin baik sanksi ringan maupun sanksi yang berat. Yang dilakukan masih sebatas pemberian surat teguran. Ketidakdisiplinan pegawai yang teramati diantaranya masih terdapat pegawai yang lambat ke kantor dan cepat pulang sebelum jam kantor selesai tanpa merasa risih, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka untuk mengungkap sejumlah fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, penulis menggunakan teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Soetrisno (2002:94), yang menyatakan bahwa dimensi ukuran dalam variabel disiplin adalah disiplin waktu, disiplin administratif, dan disiplin moral. Teori ini dijadikan rujukan karena memiliki dimensi yang sesuai dengan fenomena masalah disiplin yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Kurangnya kesadaran dari pegawai terhadap tugas, pokok, dan fungsinya dalam kegiatan-kegiatan di masing-masing bagian bidang kerja dalam lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menyebabkan kepercayaan pemimpin juga kurang terhadap pegawai, karena setiap pelatihan hanya pegawai-pegawai tertentu yang selalu dipercayakan dan membuat para pegawai lain merasa cemburu yang mengakibatkan tugas-tugas yang ada pada masing-masing bagian mengalami hambatan, sehingga kinerja pegawai menurun.

Kemudian berkaitan dengan motivasi, peneliti menilai sesuai dengan pengamatan awal peneliti di lokasi penelitian, biasanya elemen kunci alasan munculnya motivasi pegawai yaitu kebutuhan yang multi perspektif dari individu pegawai. Sebagian pegawai termotivasi bekerja dikarenakan faktor keinginan untuk memenuhi kebutuhan berprestasi dimana mereka beranggapan bahwa bekerja dengan penuh prestasi akan mendapatkan imbalan (*reward*) dari pimpinan yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dirinya dan keluarga, pendapat pegawai lain bahwa mereka termotivasi bekerja dikarenakan terpenuhinya kebutuhan afiliasi mereka, seperti selalu siap memikul tanggung jawab bersama dan menghindarkan diri dari perselisihan dengan rekan kerja. Hal lain sebagai sumber motivasi pegawai dalam bekerja yang teramati adakah keinginan pegawai untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan, dimana adanya keinginan untuk memperoleh kekuasaan yang mendorong seorang pegawai bekerja hingga termotivasi dalam pekerjaannya, seperti mempunyai keinginan menjadi pemimpin yang tinggi dan amat mementingkan loyalitas terhadap organisasi dan rekan kerja.

Fenomena yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, yang peneliti amati ketika mengadakan pengamatan di lokasi penelitian, menunjukkan masih adanya

pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang memiliki motivasi kerja yang rendah, diantaranya tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi apabila pegawai mempunyai motivasi tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang mejadi tanggung jawabnya, bersikap pasif terhadap pekerjaan, melaksanakan tugas-tugas rutin di kantor sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sering tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan sehingga menyebabkan lambatnya pelayanan kepada publik, rajin ke kantor kalau ada atasan, dan selalu datang ke kantor tetapi tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka untuk mengungkap sejumlah fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, penulis menggunakan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh David Mc Clelland (dalam Handoko, 2001:218) yang mengidentifikasi motivasi kerja kedalam beberapa bentuk kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi (*Achievement Needs*), kebutuhan afiliasi (*Affiliation Needs*), dan kebutuhan kekuasaan (*Power Needs*). Teori ini dijadikan rujukan karena memiliki dimensi yang sesuai dengan fenomena masalah motivasi kerja yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Fenomena-fenomena tersebut di atas, tentunya dapat memberikan implikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, karena dalam penilaian peneliti sesuai dengan pengamatan di lokasi penelitian masih terdapat masalah terhadap kinerja pada sebagian pegawai yang belum memahami tugas pokoknya yang menyebabkan kinerjanya tidak produktif.

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti

merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah ?
3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah ?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Tengah ?

METODE

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal. Jenis penelitian deskriptif dilakukan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta yang diteliti. Menurut Gay (dalam Umar, 2003:21) bahwa metode riset deskriptif bertujuan untuk menjawab pertanyaan menyangkut sesuatu pada waktu berlangsungnya riset.

Sedangkan melalui penelitian kausal peneliti mencoba menghasilkan informasi ilmiah melalui pengujian hipotesis. Dimana penelitian kausal adalah penelitian untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya.

Berdasarkan informasi dari Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah diketahui bahwa jumlah populasi pegawai yang bekerja di lingkungan

BPKAD Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebanyak 199 orang pegawai. Untuk memenuhi akurasi hasil penelitian, maka untuk menentukan ukuran sampel penelitian pada setiap Bagian yang ada di lingkup kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, maka penulis menggunakan rumus menurut Nazir (2000:361) sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 79 orang pegawai. Keseluruhan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Disproportionate Stratified Random Sampling*, yaitu teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel secara acak, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional (Sugiyono, 2005:83).

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis permasalahan adalah Regresi Linear Berganda. Model umum regresi linier berganda menurut Santoso, (2005:318) diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dimana:

Y= Variabel *Dependen*

a= *Intercept*

b₁-b_n= Koefisien Regresi

X₁-X_n= Variabel *Independen*

e= *Standar Error*

Selanjutnya rumus tersebut diatas dimodifikasi sesuai kebutuhan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

a = Konstanta (*Intercept*)

X₁= Pelatihan

X₂= Disiplin

X₃= Motivasi

β₁ β₂ β₃ = Koefisien Regresi

e= *Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer program statistik *SPSS For Wind Release 17.0*, diperoleh intisari hasil-hasil penelitian dari tanggapan 79 orang responden sehubungan dengan dugaan pengaruh ketiga

variabel *independen* (pelatihan, disiplin dan motivasi) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dengan hasil rincian di formulasikan dalam Tabel 1 berikut ini:

Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	0,913	0,245	3,732	0,000
X ₁ = Pelatihan	0,375	0,071	5,307	0,000
X ₂ = Disiplin	0,189	0,088	2,151	0,035
X ₃ = Motivasi	0,176	0,072	2,430	0,017
R- = 0,832				
R-Square = 0,692 F-Statistik = 56,285 Adjusted R-Square = 0,680				
Sig. F = 0,000				

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda seperti dalam Tabel 1 di atas, bila dikonfersikan ke dalam model persamaan Regresi Linear Berganda, maka dapat dibuat bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,913 + 0,375 X_1 + 0,189 X_2 + 0,176 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang dianalisis memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dengan uraian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebesar 0,913, memberikan makna kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel pelatihan, disiplin dan motivasi adalah sebesar 0,913.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X₁) sebesar 0,375, memberikan makna jika terjadi perubahan pada pelatihan akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X₂) sebesar 0,189, memberikan makna jika terjadi perubahan pada disiplin akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₃) sebesar 0,176, memberikan makna jika terjadi perubahan pada motivasi akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

1.2. Hasil Pengujian Hipotesis

1.2.1 Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan Pelatihan, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dapat dilihat besarnya pengaruh variabel independen secara keseluruhan, ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi simultan (*Adj. R-Squared*) sebesar 0,680. Nilai ini memberikan makna bahwa ketiga variabel independen

penelitian (pelatihan, disiplin dan motivasi) dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 68,0% terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Selebihnya sebesar 32,0% dipengaruhi, oleh variabel lain di luar model (e) dalam penelitian ini. Artinya ada variabel lain yang tidak diteliti, turut memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Nilai koefisien korelasi simultan (Multiple-R) sebesar 0,832, memberikan makna bahwa hubungan (korelasi) secara simultan ketiga variabel independen (pelatihan, disiplin dan motivasi) dalam penelitian ini sebesar 83,2% terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hubungan ini berada dalam kategori berhubungan kuat.

Selanjutnya berdasarkan tabel 1 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 56,285$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan kata lain pelatihan (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Kesimpulan untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya hipotesis pertama penelitian secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

1.2.2. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah

Provinsi Sulawesi Tengah. Untuk menguji hipotesis kedua dalam penelitian ini, secara parsial kebermaknaan setiap variabel independen (pelatihan, disiplin dan motivasi), dapat dilihat pada nilai uji Sig-t dan nilai determinasi parsial (r^2) setiap variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Untuk variabel pelatihan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,375, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig t $< 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Kesimpulan untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya hipotesis kedua penelitian secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

1.2.3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Untuk variabel disiplin, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,189, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,035. Dengan demikian nilai sig t $< 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang

menyatakan bahwa: disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Kesimpulan untuk hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya hipotesis ketiga penelitian secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

1.2.4. Hasil Uji Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,176, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,017. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Kesimpulan untuk hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya hipotesis keempat penelitian secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

2. Pembahasan

2.1. Pelatihan, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Pelatihan (X_1) dalam konteks penelitian ini diartikan sebagai suatu proses yang membantu membentuk dan meningkatkan keterampilan pegawai dalam penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan pekerjaan tertentu dalam waktu yang relatif singkat (Eugene Mc Kenna dan Beech, 2000:198). Dimensi ukuran dalam variabel pelatihan menurut Bernadin, Russel, dan Flippo (2003:225) terdiri dari Kebutuhan Pelatihan dan Proses Pelatihan.

Sedangkan disiplin (X_2) dalam konteks penelitian ini diartikan suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan (Wursanto, 2007:147). Dimensi ukuran dalam variabel disiplin menurut Soetrisno (2002:94) terdiri dari Disiplin Waktu, Disiplin Administratif, dan Disiplin Moral.

Sementara motivasi (X_3) dalam konteks penelitian ini diartikan sebagai suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi (Duncan dalam Wahjosumidjo, 2005:178). Dimensi yang dijadikan ukuran dalam mengukur motivasi dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat David Mc Clelland (dalam Handoko, 2001:218) yang mengidentifikasi motivasi kerja kedalam beberapa bentuk kebutuhan sebagai berikut: Kebutuhan Berprestasi (*Achievement Needs*), Kebutuhan Afiliasi (*Affiliation Needs*), dan Kebutuhan Kekuasaan (*Power Needs*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin dan motivasi sebagai variabel prediktor (penduga) yang dinilai memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini didasari pada realita hasil penelitian di lapangan, yang mampu membuktikan secara empiris adanya kekuatan hubungan dan pengaruh dari variabel pelatihan, disiplin dan motivasi yang

diamati, baik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Disiplin dikatakan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, disebabkan karena kedisiplinan menunjukkan suatu sikap ketaatan seorang pegawai terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam instansi, yaitu menggabungkan diri dalam instansi atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Jika seorang pegawai memiliki sikap ketaatan yang tinggi terhadap segala aturan atau ketentuan yang berlaku di kantor, maka kondisi ini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut didalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi adalah variabel berikutnya yang dinilai memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini disebabkan karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri setiap pegawai maka pegawai tersebut akan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Hal ini membuat sehingga motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2.2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, memberikan penilaian positif dengan mayoritas tanggapan sangat setuju dan setuju pada pernyataan bahwa pelatihan bagi pegawai sangat dibutuhkan untuk mengatasi rendahnya kinerja karena belum semua pegawai menguasai tata kelola keuangan dan aset daerah berbasis akrual

dengan menggunakan sistem komputerisasi; program pelatihan yang pernah diikuti pegawai seperti pelatihan tentang regulasi-regulasi (kebijakan-kebijakan) terbaru dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah beserta dengan pelatihan-pelatihan tentang aplikasi-aplikasi pengelolaan keuangan dan aset daerah berbasis komputerisasi seperti SIMDA akan dapat meningkatkan kinerja; pelatihan dapat menambah pengetahuan pegawai yang tidak memadai; melalui pelatihan dapat berpengaruh terhadap iklim/budaya organisasi; pelatihan akan membantu meningkatkan efektifitas dan efisiensi lembaga; serta dalam proses pelatihan ada kesesuaian materi pelatihan; sistem belajar mengajar; dan kesesuaian materi sehingga untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi harus mendapat pelatihan. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini variabel pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian ini disisi yang lain turut pula memberikan dukungan pada hasil penelitian Moh. Faisal (2005), yang menemukan hasil penelitian bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. TELKOM Palu. Juga memberikan dukungan pada penelitian Deni Primajaya (2012), yang menemukan hasil penelitian bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang.

2.3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini memberikan makna umumnya pegawai pada Badan Pengelolaan

Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, memberikan penilaian positif dengan mayoritas tanggapan sangat setuju dan setuju tentang adanya dukungan dari disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana dukungan tersebut bersumber dari disiplin waktu, administratif dan moral.

Disiplin waktu yang dinilai memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, diantaranya adalah atasan memberikan teguran kepada setiap pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor tanpa alasan yang jelas; setiap pegawai mendapat sanksi dari atasan apabila tidak masuk kantor tanpa alasan; pegawai memperhatikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; pegawai sangat memperhatikan ketepatan waktu kerja; dan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan disiplin administratif yang dinilai mayoritas responden memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah pelanggaran yang dilakukan mendapat hukuman/sanksi; penyusunan rencana kerja; pegawai memiliki arsip tersendiri atas tugas-tugasnya; mekanisme kerja perlu diatur; dan atasan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Sementara disiplin moral yang dinilai memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah hukuman/sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar disesuaikan dengan jenis pelanggaran; taat terhadap aturan; mengakui kesalahan; lingkungan kerja menuntut adanya sifat kejujuran; dan pegawai mampu bekerjasama.

Hasil penelitian ini disisi yang lain turut pula memberikan dukungan pada hasil penelitian Riyanto Sujudi (2010), yang menemukan hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar.

2.4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini memberikan makna umumnya pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, memberikan penilaian positif dengan mayoritas tanggapan sangat setuju dan setuju tentang adanya dukungan dari motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana dukungan tersebut bersumber dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

Hubungannya dengan peningkatan kinerja, motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menggambarkan kondisi nyata yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Dalam menciptakan pengetahuan yang bermakna (*usefull meaning knowledge*) seorang pegawai harus mengembangkan diri melalui motivasi kerja yang seimbang dalam pencapaian kinerja yang profesional.

Hasil penelitian ini disisi yang lain turut pula memberikan dukungan pada hasil penelitian Muhamad Holil dan Agus Sriyanto (2011), yang menemukan hasil penelitian bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Pelatihan, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan

Kuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

1. Dengan ditemukannya signifikansi pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini, maka diharapkan kepada Kepala Badan selaku atasan untuk memberikan perhatian serius meningkatkan kualitas sumberdaya bawahannya dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tentang regulasi-regulasi (kebijakan-kebijakan) terbaru tentang pengelolaan keuangan dan asset daerah disertai dengan pelatihan-pelatihan tentang aplikasi-aplikasi pengelolaan keuangan dan aset daerah berbasis komputerisasi seperti SIMDA, sehingga para pegawai tersebut dapat lebih memaksimalkan perannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tupoksi dari bidang tugasnya masing-masing. Hal ini penting menjadi bahan perhatian, mengingat masalah pelatihan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Harus ada penekanan perhatian dari Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk memperhatikan masalah disiplin

waktu dalam disiplin kerja pegawai dengan memberikan hukuman/sanksi tegas kepada pegawai yang tidak mematuhi ketepatan waktu kerja kantor atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan bisa dipertanggung jawabkan sesuai dengan jenis pelanggarannya sehingga kondisi ini tidak memberikan dampak buruk terhadap kinerja pegawai.

3. Diharapkan kepada Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk lebih memperhatikan lagi kebutuhan afiliasi bawahan dengan memberikan ruang kepada bawahan untuk memutuskan secara bersama rencana kerja yang akan dibuat sehingga kerjasama yang ada di antara atasan dengan bawahan dapat terjalin dengan baik.
4. Diharapkan kepada peneliti-peneliti berikutnya yang memiliki ketertarikan untuk mengadakan riset serupa, dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain diluar dari variabel pelatihan, disiplin dan motivasi yang diamati dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan karena hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi pengaruh variabel lain di luar dari ketiga variabel *independen* penelitian di atas terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengutarakan banyak terima kasih yang setinggi-tingginya dan setulus-tulusnya kepada yang terhormat Bapak Dr. Bakri Hasanuddin, S.E.,M.Si., selaku Ketua Tim Pembimbing dan Bapak Dr. H. Saharuddin Kaseng, S.E.,M.Si., selaku Anggota Tim Pembimbing, yang telah banyak mencurahkan perhatian, bimbingan dan arahan kepada penulis sejak perencanaan penelitian sampai penulisan tesis ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji, 2005. *Psikologi Dalam Perusahaan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bernadin, H. John Russel and Edwin B. Flippo, 2003. *Human Resources Management* New York McGraw Hill Inc. Singapore.
- Deni Primajaya, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis*, UNDIP, Semarang.
- Firdausi, Lufti, 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Subang, *Tesis*, Program Magister Manajemen Universitas Padjajaran, Bandung.
- Handoko, Hani, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moh. Faisal. 2005. Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Prilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. TELKOM Palu, *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Tadulako, Palu.
- Muhammad Holil dan Agus Sriyanto, 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara), *Jurnal Online Universitas Negeri Surabaya*.
- Nazir, Moh, 2000. *Metodologi Penelitian*, Edisi 5, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2009. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Riyanto Sujudi, 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.7 No.2, Agustus 2010, Universitas Udayana, Bali.
- Santoso, Singgih, 2005. *Statistik Parametrik (Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS)*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Soetrisno, PH, 2002. *Kapita Selekta Ekonomi*, Edisi Kedua, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein, 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2005. *Kepemimpinan dan Motivasi*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wursanto, 2007. *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta.