

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN AGAM PROVINSI SUMATERA BARAT

Adid Junimas Saputra¹⁾, Hj. Sri Indarti²⁾, Rosnelly Roesdi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : adidjunimas@gmail.com

The Effect of Motivation And Training on Employee Performance at the Regional Finance Agency of Agam Regency, West Sumatra

ABSTRACT

This study aims to knowing the influences of work motivation and job training on the performance of employees of the Regional Finance Agency of Agam Regency, West Sumatra. The population in this study included all Civil Servants (CSE) at the Regional Finance Agency of Agam Regency, West Sumatra, the total are 45 people. While the sample in this study includes the all of population. Primary data were collected using a questionnaire as an instrument for research results, to test the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique chosen was the saturated sampling method (the entire population was sampled, namely 45 employees at the Regional Finance Agency of Agam Regency, West Sumatra). The results of this study show that: 1) There is a positive and significant influence between work motivation on the performance of the employees in the Regional Finance Agency in Agam Regency, West Sumatra, 2) There is a positive and significant influence between job training on the performance of employees in the Regional Finance Agency of Agam Regency, West Sumatra. , 3) There is a positive and significant influence between work motivation and job training together on the performance of the employees of the Regional Finance Agency of Agam Regency, West Sumatera.

Keywords : Work Motivation, Job Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung selalu hidup bermasyarakat. Salah satu dari organisasi itu adalah organisasi publik. Menurut Sulistyani (2009) memandang organisasi publik sebagai instansi

pemerintahan yang memiliki legalitas formal, difasilitasi oleh Negara untuk menyelenggarakan kepentingan rakyat di segala bidang yang sifatnya kompleks.

Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing. Termasuk juga organisasi publik memiliki tujuan mereka tersendiri. Dalam mencapai tujuan tersebut organisasi publik memerlukan sumber daya, diantaranya adalah sumber daya

manusia yaitu di organisasi publik merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sejalan dengan upaya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut maka diperlukan kinerja yang baik dari pegawainya. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Untuk mencapai kinerja yang baik itu maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

Salah satu lembaga publik yang menginginkan kinerja pegawainya maksimal adalah Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam. Dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Maka Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang keuangan. Penilaian terhadap Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam menggunakan penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dan juga ada penilaian perilaku kerja pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai Kab. Agam Provinsi Sumatra Barat masih bersifat fluktuatif atau mengalami ketidakstabilan. Dari tahun 2014-2018 kriteria sangat baik menurun dan kriteria cukup meningkat. Data tersebut

menunjukkan masih banyaknya kinerja para pegawai yang masih cukup dan terjadi penurunan kinerja pada kategori sangat baik. Kinerja pegawai yang belum stabil ini tentu menjadi masalah karena mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Masalah ini pun di perkuat dengan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pimpinan Badan Keuangan Daerah Kab. Agam didapatkan permasalahan jika dilihat dari segi kualitas masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dalam menyelesaikan target kerja sesuai dengan apa yang telah di rencanakan. Selain itu, kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum bekerja secara optimal.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan motivasi. Motivasi dan kinerja merupakan dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa di lepaskan dengan yang lain. Kinerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan berlangsung secara sadar.

Akan tetapi, berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam dapat di ketahui beberapa permasalahan

terkait motivasi kerja sebagai berikut: (1) Pegawai mempunyai semangat kerja dan tanggung jawab yang tergolong rendah dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa oknum pegawai yang tidak serius dalam bekerja dan sering menunda tugas yang diberikan kepadanya. (2) Para pegawai menganggap organisasi tempat mereka bekerja belum mampu untuk meningkatkan prestasi. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya *reward* khusus yang diberikan organisasi untuk karyawan yang bekerja lebih baik, atau dalam istilah sederhananya tidak ada perbedaan antara pegawai berprestasi dengan yang tidak berprestasi. Kemudian hal ini diperburuk dengan kurangnya penerapan sanksi dan *punishment* terhadap para pelanggar aturan. (3) Kurang efektifnya komunikasi antar atasan dan bawahan, sehingga hal ini menyebabkan pemberian motivasi oleh atasan kurang efektif. Padahal salah satu peran pemimpin dalam organisasi adalah untuk meningkatkan motivasi kerja para bawahannya.

Selain faktor motivasi kerja, faktor pelatihan kerja merupakan sesuatu yang sangat diperlukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Pelatihan kerja yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai. Menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara (PERMENPAN) tentang pelatihan aparatur Negara, pada tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam mengadakan pelatihan terhadap pegawai yang ada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Agam. Salah satu peserta pelatihan tersebut yaitu pegawai dari Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam. Hasil yang diperoleh dari pelatihan tersebut masih kurang berdampak terhadap kinerja para pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam. Dari data kinerja dapat dilihat bahwa masih terjadi penurunan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam terutama di kategori sangat baik dan meningkat di kategori cukup. Dari keterangan di atas masih terdapat permasalahan kinerja setelah dilakukan pelatihan. Ini merupakan fenomena tentang pelatihan yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam.

Berdasarkan keterangan di atas dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini yaitu : (1) Apakah pengaruh motivasi kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada BaKeuDa Kab. Agam ? (2) Apakah pengaruh pelatihan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kab. Agam ? (3) Apakah pengaruh motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kab. Agam ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja

pegawai (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kab. Agam. (2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kab. Agam. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kab. Agam.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2013:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standard yang telah ditentukan). Selain itu menurut Mangkunegara (2013) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2013), pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini
4. Untuk mendorong per tanggung jawaban dari pegawai
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang

6. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan
7. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
8. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya
10. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
11. Memperkuat hubungan antara para pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 pasal 7 ayat 2 penilaian Sasaran Kinerja Pegawai meliputi aspek :

- a. Kuantitas yang merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai
- b. Kualitas yang merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai
- c. Waktu yang merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- d. Biaya yang merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai

Motivasi

Motivasi dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Secara psikologis Motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012: 312) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Luthans (2011:270) motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung, sehingga proses motivasi adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan

Tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Misalnya, kebutuhan muncul saat sel dalam tubuh kehilangan makanan atau air atau ketika tidak ada orang lain yang bertindak sebagai teman atau sahabat.

b. Dorongan

Dorongan atau motif terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus.

c. Insentif

Semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.

Menurut Veithzal Rivai (2013:848) Sesuai dengan pengertian diatas, pada dasarnya motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dalam setiap pekerjaan.

Pelatihan Kerja

As'ad dalam Sutrisno (2014:66) menjelaskan pelatihan adalah menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan

operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2011;70).

Sofyandi (2008;113) menjelaskan pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2013;217) manfaat pelatihan antara lain :

1. Pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai.
2. Pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis, melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja.
3. Dengan pelatihan, pegawai mampu bekerja lebih efisien.
4. Dengan pelatihan, pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik.
5. Dengan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan mengembangkan diri.
6. Pelatihan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006;318) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi :

a. Pelatihan Keahlian

Bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk

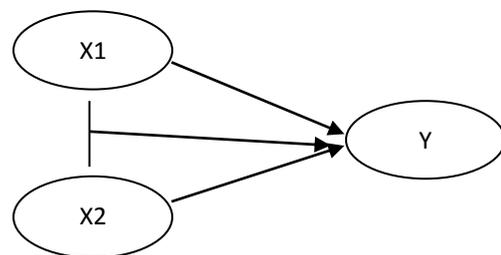
melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

b. Pelatihan Kejuruan

Bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : olahan peneliti

Hipotesis

Adapun hipotesis yang dapat di ajukan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam
2. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam
3. Motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam yang beralamat di Jl. Jend

Sudirman No. 1 Lubuk Basung, Kab. Agam, Sumatra Barat.

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, di mana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Kab. Agam yang berjumlah 45 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Kab. Agam yang berjumlah 45 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah didapatkan, penulis menggunakan metode persamaan regresi linier berganda, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

Model regresi linear berganda dengan variabel-variabel diatas tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi Berganda atau Parameter yang akan Dihitung

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kepuasan kerja

E = Error

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Merupakan kemampuan dari *indikator* untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Tujuan yang utama dari kedua uji tersebut yaitu untuk menguji indikator-indikator yang dirumuskan dalam pertanyaan agar penelitian tersebut reliabel dan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,60$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau handal (dapat dipercaya).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas, bahwa nilai r hitung pada jawaban responden terhadap pertanyaan semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $\geq r$ tabel (0,294), maka dapat disimpulkan bahwa item dari tiga variabel dinyatakan terukur dan layak dilakukan analisis selanjutnya

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sebagaimana yang disyaratkan. Berdasarkan hasil

pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja} = 6.498 + 0.307X_1 + 0.134X_2$$

Arti persamaan diatas tersebut adalah :

1. Koefisien variabel motivasi (X1) sebesar 0.307. artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.307 dan sebaliknya dengan asumsi variabel tetap
2. Diperoleh nilai koefisien pelatihan kerja (X2) sebesar 0.134. artinya adalah setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.134 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Sementara di peroleh konstanta sebesar 6.498 artinya adalah jika X1 dan X2 = 0 maka Y bernilai 6.498

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi *R Square* sebesar 0.884. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 88.4%, sedangkan sisanya sebesar 11.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian di lakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam yang berjumlah 45 orang. Kuesioner yang di dibagikan terdapat beberapa item pernyataan yang dibuat dari indikator variabel. Setiap pernyataan di jawab dengan menggunakan skala likers. Menurut Sugiyono (2013:133) dengan skala likers, maka variabel yang di ukur di jalur kan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut di jadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumental berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini, di tinjau dari jenis data dan analisa nya, maka penelitian ini termasuk penelitian total populasi dalam kategori data kuantitatif dengan skala dasar pengukuran likers. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu di beri skor , yang telah di tetapkan oleh peneliti, memakai 5 yaitu : 1(tidak setuju), 2 (kurang setuju), 3 (cukup setuju), 4 (setuju), 5 (sangat setuju). Kemudian hasil yang telah di dapat dari kuesioner di olah menggunakan SPSS 22.

Dari rumusan masalah yang telah di ungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji t, di temukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji t di peroleh t-hitung sebesar 2.448 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0.019, jika di bandingkan dengan t tabel pada $\alpha =$

0.05, berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig.} < 0.05$ ($2.448 > 2.018$ dan $0.019 < 0.05$). hal ini berarti bahwa hipotesis yang di ajukan oleh penulis di terima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi pegawai semakin meningkat kinerja mereka sebaliknya semakin menurun motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan turun. Kinerja pegawai menunjukkan dari profesionalitas pegawai dalam bekerja, kinerja akan terjaga jika adanya motivasi kerja yang tinggi. Jadi motivasi kerja yang di miliki pegawai tinggi akan memberikan dampak dan memiliki pengaruh yang positif dalam mengubah, mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam proses bekerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat para ahli yaitu menurut Mangkunegara (2011:122) menyatakan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu, “bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila di yakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji serta promosi dan keseluruhan itu kemungkinan akan bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadi.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan

kinerja saat ini dan kinerja yang akan datang, pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan instansi (Rivai 2005). Pelaksanaan pelatihan kerja diharapkan pegawai mempunyai kompetensi yang di indikasi kan kepada sikap dan kemampuan melaksanakan tugasnya.

Dari hasil penelitian dan pengolahan data di peroleh hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan hipotesis kedua yang diajukan penulis bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini di buktikan dari hasil uji t yang di lakukan. di peroleh dari t-hitung antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di peroleh sebesar 2.318 dengan signifikan 0.025. jika di lihat pada t-tabel $\alpha = 0.05$, berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig.} < 0.05$ ($2.318 > 2.018$ dan $0.025 < 0.05$). hal ini berarti bahwa hipotesis yang di ajukan oleh penulis di terima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam.

Pelatihan kerja yang di lakukan dengan baik dan rutin di lakukan pada seluruh pegawai akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Setiap pelatihan di lakukan akan meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya jika pelatihan jarang atau tidak pernah dilakukan akan membuat kinerja menurun.

Pengaruh Antara Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai

Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas telah diberikan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga dengan sendirinya pegawai akan merasa memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan pegawai ingin menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik, dengan harapan prestasi kerja yang dicapai mendapatkan imbalan yang sesuai.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pada dasarnya berbeda-beda, terutama dalam memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Tingkat pendidikan yang dimiliki belum dapat menjamin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu dibutuhkan peningkatan kemampuan pegawai yang secara cepat dan tepat.

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan pegawai, baik pelatihan kepemimpinan maupun pelatihan teknis. Dengan diberikannya pelatihan yang tepat tentunya akan dapat membuka wawasan dan menambah kemampuan pegawai sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Setelah di lakukan penelitian di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama maka di temukan lah

Hasil perhitungan uji F pada penelitian ini ditemukan bahwa F-hitung sebesar 57.111 dengan sig. 0.000, jika di konsultasikan dengan F-tabel pada $\alpha = 0.05$ maka di peroleh lah F tabel sebesar 3.21. Hal ini berarti F-hitung $>$ F-tabel dan sig. $<$ 0.005 ($57.111 > 3.21$) dan ($0.000 < 0.005$) yang mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga penulis di terima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa semakin besar motivasi dan dengan diadakannya pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang di iringi dengan pelatihan akan memberikan dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan pendapat yang di kemukakan oleh Mangkuprawira Dan Hubeis (2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi merupakan faktor intrinsik yang muncul dari dalam diri seseorang. Semakin besar keinginan seseorang dalam bekerja semakin besar hasil yang di peroleh. Sementara pelatihan merupakan faktor ekstrinsik. Pelatihan di lakukan untuk menunjang kinerja agar menjadi lebih baik. Pelatihan yang sukses akan memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang di lakukan pada

bab sebelumnya dapat di tari kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan keuangan daerah kabupaten agam. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan keuangan daerah kabupaten agam. Hal ini membuktikan bahwa semakin sering pelatihan dilakukan dan pelatihan di lakukan dengan sukses maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan keuangan daerah kabupaten agam. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja dan pelatihan yang di lakukan sukses akan menjadikan kinerja pegawai meningkat.

Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam agar lebih memperhatikan tentang pemberian penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi untuk meningkatkan motivasi pegawai dan juga memperhatikan kenyamanan para pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka
2. Pimpinan diharapkan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Sehingga hasil dari pelatihan tersebut dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja. Pimpinan juga dapat memberikan fasilitas pelatihan yang memadai agar dapat menunjang kelancaran pelatihan. Pimpinan juga harus memperhatikan waktu dalam pelatihan yang harus sesuai dengan kondisi, kebutuhan, dan kenyamanan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistyani.,& Rosidah., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graham Ilmu: Yogyakarta
- Bangun, Wilson., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga : Jakarta
- Eko, Widodo Suparno., 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Askara: Jakarta
- Herman, Sofyandi., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graham Ilmu: Yogyakarta
- Luthans, Fred., 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. Penerbit Mcgraw-Hill : Nen York
- Mankunegara, Anwar Prabu., 2013. *Manajemen Sumber Daya*

- Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosda Karya : Bandung
-
- _____, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Remaja Rosda Karya : Bandung
- Mangkuprawira, S., Dan A.V. Hubeis., 2007. *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia: Bogor
- Mathis,R.L. & J.H. Jackson,. 2006. *Human Resources Management. Manajemen Sumberdaya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Rivai, Veithzal., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rivai, Veithzal., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Penerbit Raja Grafinda Persada : Jakarta
- Rivai, Veithzal. Sagala, Ella., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Rajawali Pers: Jakarta.
- Sedarmayanti., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama : Bandung
- Sugiyono., 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta : Bandung
- Sutrisno, Edy., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Penerbit Pranada Media Group: Jakarta.