



## Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Kota Makassar

Syafrimansyah<sup>1\*</sup>, Irham<sup>2</sup>, Sudirman<sup>3</sup>, Rahmi<sup>4</sup>

<sup>1,3</sup> Dosen Bisnis Digital, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia

<sup>2</sup> Dosen Administrasi Pemerintahan, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia

<sup>4</sup> Dosen Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia

[syafripolinas@gmail.com](mailto:syafripolinas@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [irhamsospol@gmail.com](mailto:irhamsospol@gmail.com)<sup>2</sup>, [sudirmanabdi@gmail.com](mailto:sudirmanabdi@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[rahmimammi88@gmail.com](mailto:rahmimammi88@gmail.com)<sup>4</sup>

Korespondensi penulis: [syafripolinas@gmail.com](mailto:syafripolinas@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the effect of Training on Employee Performance at the Human Resources Regional Development Center Office in Makassar City. The type of research used is quantitative analysis. The data analysis method used is regression analysis, specifically multiple regression analysis with the SPSS version 26.0 application program. This analysis is used to examine the training variable that affects employee performance. Based on the research results, regarding the Training variable, from 10 questions asked to respondents, it was found that for the item "In working, I prioritize public service over personal/group interests," 8 or 26.7% of respondents stated "strongly agree," and 22 or 73.33% of respondents stated "agree." As for the employee performance variable, from 10 questions asked, for question number 3, namely "I participate in training activities according to established needs," there were 8 or 26.27% of respondents who stated "strongly agree" and 22 or 73.33% of respondents who stated "agree." The Training variable has a strong influence on the employee performance variable. From the output results, it is at a good level, which is evidenced by the "Std. Error of the Estimate" column showing 0.90101.*

**Keywords:** *Employee Performance, Makassar City, Training*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi, dalam hal ini regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan program aplikasi SPSS versi 26.0. Analisa ini digunakan untuk melihat variable pelatihan yang mempengaruhi kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Variabel Pelatihan, dari 10 pertanyaan yang diajukan ke responden terlihat pada item Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok, diketahui sebanyak 8 atau 26,7% responden yang menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju. Sedangkan untuk variable kinerja pegawai dari 10 pertanyaan yang diajukan pertanyaan ke 3 yakni Saya mengikuti kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan yang sudah ditetapkan terdapat 8 atau 26,27% responden yang menyatakan sangat setuju dan terdapat 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju. Variable Pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap variable kinerja pegawai. Dari hasil output tersebut maka berada pada tingkat baik, hal ini dibuktikan pada kolom std error of the estimate 0,90101.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Kota Makassar, Pelatihan

### 1. LATAR BELAKANG

Adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan. Pengertian pelatihan menurut Rae et al. (2018:113) adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah

serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaannya

Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dewasa ini menunjukkan pada perubahan yang semakin meningkat dengan pesat dalam berbagai aspek kehidupan. Kemajuan ini juga merupakan perwujudan dari kemajuan budaya yang menuntut terciptanya efisiensi dan efektifitas dalam perhitungan waktu, tenaga dan biaya. Pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas tersebut dilakukan melalui adanya berbagai penemuan baru (*Inovation*) yang jelas memiliki pengaruh dan dampak signifikan terhadap peningkatan pengelolaan sumber daya manusia, dimana manusia sebagai SDM merupakan motor penggerak dan pengelola sumber-sumber daya lainnya (*resourhes*), seperti modal (*capital*), lahan (*land*), teknologi (*technology*) dan bahan baku (*material*). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari program pembangunan nasional perlu dijadikan sebagai prioritas utama dan memperoleh perhatian yang serius untuk menghasilkan manusia Indonesia yang berkualitas tinggi dalam mendukung pembangunan nasional dan tangguh guna menghadapi berbagai tantangan (*treahts*) dan permasalahan (*problems*) yang bersifat multi kompleks.

Melalui pelatihan seorang pegawai dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, dapat mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis, sehingga dapat dengan mudah memecahkan masalah serta mengambil keputusan. Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaanya bagi peningkatan kinerja kerja di lingkungan organisasinya.

Pelatihan dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan merupakan suatu upaya sadar secara terencana bagi setiap pegawai untuk meningkatkan wawasan dan penguasaan kerja pada bidang kerja yang ditekuni.

Salah satu wujud pembinaan pegawai negeri sipil adalah memberikan pelatihan kepada pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan dan pelatihan dampaknya langsung dirasakan oleh pegawai karena memberikan keterampilan, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.

Penilaian suatu kinerja pegawai dalam suatu organisasi, ditentukan oleh keberhasilan pendidikan yang diterapkan kepada pegawai dalam menghasilkan hasil kerja. pendidikan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Pelatihan

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral Pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan Pegawai.

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan instansi. Metode pengembangan terdiri atas (1) metode pelatihan dan (2) metode pendidikan.

Pelatihan/Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Syafruddin Alwi (2016: 216) mendefinisikan pelatihan sebagai serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun sikap seorang individu. Sehingga dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDM ini maka instansi atau organisasi dapat melakukan penilaian dan evaluasi mengenai hasil-hasil kerja Pegawai (kinerja) guna meningkatkan produktivitas Pegawai agar dapat ditentukan kebutuhan-kebutuhan yang harus tercipta dalam proses pengembangan dan pelatihan selanjutnya. Terdapat beberapa metode pelatihan, antara lain:

- a. *On the Job*, adalah dimana para peserta dapat langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.
- b. *Vestibule*, adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu instansi industry untuk memperkenalkan pekerjaan kepada Pegawai baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
- c. *Demonstration and Example*, adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.
- d. *Simulation*, merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
- e. *Apprenticeship*, adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para Pegawai yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f. *Classroom Methods*, metode ini meliputi, pengajaran, rapat, training, studi kasus, role playing, metode diskusi dan metode seminar.

Metodologi Pelatihan menurut Oemar Hamalik dalam bukunya Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (2015 : 62) adalah strategi dan metode yang digunakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan kurikulum pelatihan.

## **Kinerja**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau Pegawai adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja Pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Sudirman dkk (2022) Kinerja merupakan hasil dari proses kemampuan dan kesempatan usaha yang dapat di nilai dari hasil usahanya.

Jika kinerja personel diberi penghargaan, maka kemungkinan akan mendorong tingginya usaha personel atau Pegawai untuk menghasilkan kinerja. Sedangkan jika kinerja Pegawai tidak diberi penghargaan maka kemungkinan akan menyebabkan rendahnya usaha personel untuk menghasilkan kinerja. Menurut Moehariono (2016:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2017:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

## **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen secara umum memiliki 2 (dua) dimensi yang integral, yakni sebagai ilmu dan seni. Hal ini dikemukakan oleh Hasibuan (2018 : 10) bahwa manajemen sumber daya

manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, Pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan penghargaan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian Pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan instansi, individu, Pegawai dan masyarakat.

Handoko (2014 : 5) lebih menitikberatkan manajemen sebagai sebuah ilmu, yakni manajemen lebih banyak disebut “ *The process at getting things done trough the other people* “ (proses mencapai sesuatu hasil melalui kegiatan orang lain). Atau seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang dipikulkan, atau dengan kata lain bahwa tidak melakukan pekerjaan sendiri.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan kepada organisasi suatu konsep kerja yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya, kajian tentang sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara jumlah Pegawai yang tepat.

Di dalam manajemen sumber daya manusia juga terdapat sinergitas antar aspek yang terkait. Pengertian manajemen sumber daya manusia ini dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002 : 16) bahwa manajemen sebagai proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini agar mendapatkan data dan informasi yang objektif, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan:

- a. Observation (pengamatan), yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap keadaan yang terjadi, khususnya fenomena tingkat kinerja dan faktor-faktor berpengaruh
- b. Interview (wawancara), yaitu data yang diperoleh dari responden melalui percakapan langsung dengan pihak-pihak yang terkait mengenai kinerja dan faktor-faktor berpengaruh.
- c. Quisioner (angket pertanyaan), merupakan instrumen pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden sesuai dengan rumusan dalam definisi operasional.

- d. *Documentation* (pendokumenan), yaitu mengumpulkan data berdasarkan dokumen-dokumen dan laporan tertulis lainnya (data sekunder) yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Jenis data adalah:

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Kota Makassar.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berupa informasi atau keterangan-keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk non angka.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a. Data Primer, yaitu data yang bersumber langsung dari masing-masing responden yang menjadi sampel, yang terdiri atas data tentang tingkat kinerja dan faktor-faktor berpengaruh.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya.

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Kota Makassar yang berjumlah 96 orang. Sedangkan sample adalah bagian terkecil dari populasi. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini dibatasi hanya pegawai sebanyak 30 orang dijadikan responden. Dengan demikian metode yang digunakan adalah metode sensus.

Pada penelitian metode analisa yang digunakan adalah analisa regresi, dalam hal ini regresi yang digunakan adalah analisis regresi bedengan program aplikasi SPSS versi 26.0. Analisa ini digunakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan, dengan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai  
X<sub>1</sub> = Pelatihan  
 $\beta_0$  = Titik Potong Regresi (Intercept)  
e = eror

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar adalah unit pelaksana teknis pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Dalam Negeri dan secara teknis fungsional dibina oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri dan dipimpin oleh seorang Kepala. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur daerah dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi, Kabupaten dan Kota di daerah sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menyelenggarakan tugas Pusdiklat Regional Makassar mempunyai fungsi: Penyusunan program, pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan; Pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis dan pelatihan bidang teknis pendidikan dan pelatihan bidang teknis fungsional; Pelaksanaan pembeijajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis pendidikan dan pelatihan bidang Struktural; Pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, administrasi umum, perpustakaan, perlengkapan, sarana pendidikan dan pelatihan serta rumah tangga.

##### Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Kota Makassar dengan kuesioner yang diterima sebanyak 30 responden sebagai berikut:

##### a. Variabel Pelatihan (X)

Pelatihan dinilai berdasarkan 10 pertanyaan yang diajukan kepada responden yang dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.** Analisis jawaban responden Variabel Pelatihan (X)

Pernyataan	ss		S		N		TS		STS	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
P1	8	26,67	22	73,33	0	0	0	0	0	0
P2	4	13,33	22	73,33	4	13,33	0	0	0	0
P3	4	13,33	19	63,33	7	23,34	0	0	0	0
P4	8	26,67	22	73,33	0	0	0	0	0	0
P5	19	63,33	11	36,66	0	0	0	0	0	0
P6	22	73,33	8	26,67	0	0	0	0	0	0
P7	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0
P8	8	26,67	22	73,33	0	0	0	0	0	0
P9	15	50	14	46,66	1	0,34	0	0	0	0

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
P10	4	13,33	19	63,33	7	23,34	0	0	0	0

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas tanggapan para responden menyangkut variable kualitas laporan keuangan, terlihat pada setiap pertanyaan yang diajukan sebagai berikut:

- 1) Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok, diketahui sebanyak 8 atau 26,7% responden yang menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju.
- 2) Saya mengikuti pelatihann untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat 4 responden atau 13,33 % responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju serta terdapat 4 responden atau sikitar 13,33% responden yang menyatakan netral.
- 3) Jenis pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tuntutan kerja saya sebanyak 4 atau 13,33% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 19 atau 63% yang menyatakan setuju serta terdapat 7 atau 23,4% menyatakan netral.
- 4) Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan sebanyak 8 atau 26,7% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 22 atau 73% setuju.
- 5) Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan 19 atau 63,3% menyatakan sangat setuju sedangkan terdapat 11 atau 36,7% menyatakan setuju.
- 6) Saya mematuhi aturan yang ada di perusahaan untuk setiap kegiatan pelatihan yang saya ikuti, sebanyak 22 atau 73% responden menyatakan sangat setuju, 8 atau 26,7% responden menyatakan setuju.
- 7) Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di perusahaan, terdapat 15 atau 50% responden yang menyatakan sangat setuju dan terdapat 15 atau 50% yang menyatakan setuju.
- 8) Saya menyampaikan masukan saran dalam kegiatan pelatihan guna memajukan perusahaan, terdapat 8 atau 26,7% responden menyatakan sangat setuju dan 22 atau 73,3% responden menyatakan setuju.
- 9) Saya selalu menjaga kekompakkan tim dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat 15 atau 50% responden menyatakan sangat setuju 14 responden atau 46 % responden yang menyatakan setuju dan terdapat 1 atau 0,34% responden yang menyatakan netral

10) Saya selalu melakukan pengecekan ulang dalam setiap menyelesaikan tugas yang diberikan dalam setiap kegiatan pelatihan yang saya ikuti. 4 atau 13% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 19 atau 63 % responden yang menyatakan setuju dan terdapat 7 atau 23% responden yang menyatakan netral.

Berdasarkan data tentang pelatihan diatas dapat kita simpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja instansi yang baik maka kita perlu memahami seperti apa pemberian pelatihan yang dibutuhkan dalam perusahaan.

#### b. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dapat diukur dengan memberikan 10 pertanyaan kepada responden. Adapun hasilnya dituangkan dalam analisa deskriptif hasil tanggapan dari setiap responden sebagai berikut

**Tabel 2.** Analisis jawaban responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
P1	11	36,66	15	50	4	13,33	0	0	0	0
P2	22	73,33	8	26,67	0	0	0	0	0	0
P3	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0
P4	8	26,67	22	73,33	0	0	0	0	0	0
P5	9	30	21	70	0	0	0	0	0	0
P6	4	13,33	19	63,33	7	23,34	0	0	0	0
P7	8	26,67	22	73,33	0	0	0	0	0	0
P8	11	36,66	19	63,33	0	0	0	0	0	0
P9	11	36,66	19	63,33	0	0	0	0	0	0
P10	19	63,33	11	36,66	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas kita dapat memperoleh informasi atas tanggapan responden mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai berikut:

- 1) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan terdapat 11 atau 36,6% responden menyatakan sangat setuju, serta 15 atau 50% responden menyatakan setuju dan terdapat 4 atau 13,37% responden yang menyatakan netral.
- 2) Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain 22 atau 73,33% yang menyatakan sangat setuju dan 8 atau 26,67% yang menyatakan setuju.
- 3) Saya datang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi terdapat 15 atau 50% responden yang menyatakan sangat setuju dan terdapat 15 atau 50% responden yang menyatakan setuju.

- 4) Saya bekerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan terdapat 8 atau 26,27% responden yang menyatakan sangat setuju dan terdapat 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju.
- 5) Saya selalu menjalankan tugas kerja sesuai jabatan dan tanggung jawab yang diberikan. Terdapat 9 atau 30% responden menyatakan sangat setuju dan 21 atau 70 % menyatakan setuju.
- 6) Saya menyelesaikan tugas yang di berikan dengan baik, terdapat 4 atau 13,33% responden yang menyatakan sangat setuju dan terdapat 19 atau 63,33% responden yang menyatakan setuju dan juga terdapat 7 atau 23,34% responden yang menyatakan netral.
- 7) Dalam menyelesaikan pekerjaan kedisiplinan waktu perlu diperhatikan terdapat 8 atau 26,67% responden menyatakan sangat setuju serta terdapat 22 atau 73,33% responden menyatakan setuju
- 8) Apakah anda suka menundah pekerjaan, terdapat 11 atau 36,66% responden menyatakan sangat setuju serta terdapat 19 atau 63,33% responden menyatakan setuju.
- 9) Saya selalu berusaha meningkatkan skill dan keterampilan., terdapat 11 atau 36,66% responden menyatakan sangat setuju serta terdapat 19 atau 63,33% responden menyatakan setuju.
- 10) Apakah anda teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan., terdapat 19 atau 63,33% responden yang menyatakan sangat setuju serta terdapat 11 atau 36,66% responden yang menyatakan setuju.

Berdasarkan pernyataan tentang kinerja pegawai kita bisa menyimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja pegawai mempunyai indikator atas penilaian tersendiri dengan alasan dapat menghasilkan pelatihan yang lebih baik lagi, dan diharapkan semua program kerja yang telah disepakati dapat direalisasikan dengan baik agar kita dapat melihat keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan semua program kerjanya. Dan jika hal ini terjadi kita dapat menyimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja pegawai tersebut baik.

Pengelolaan uji validitas dilakukan terhadap semua pertanyaan yang diajukan pada setiap variable yang terdapat dalam kuesioner. Penggunaan uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana semua pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat membentuk konsep yang telah disusun dan dapat mewakili variable apabila  $r$  hitung dari pernyataan lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Korelasi harus memiliki nilai satu arah yang sifatnya berkorelasi positif. Arah korelasi positif tersebut menandakan bahwa  $r$  hitung (nilai koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur validitas) harus memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel.

Nilai  $r$  tabel untuk populasi penelitian ini sebanyak 30 responden dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi sebesar 5% dan  $n = 30$  adalah 0,349. Jadi apabila  $r$  hitung lebih kecil dari 0,349 maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

### Uji Validitas

#### a. Pelatihan (X)

Hasil dari pengujian validitas yang telah dilakukan dari 10 item pertanyaan yang diajukan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Validitas Variabel X

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1	0.719	0.349	Valid
2	0.378*	0.349	Valid
3	0.458	0.349	Valid
4	0.556	0.349	Valid
5	0.651	0.349	Valid
6	0.356	0.349	Valid
7	0.358	0.349	Valid
8	0.719	0.349	Valid
9	0.367	0.349	Valid
10	0.458	0.349	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Sesuai dengan hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan 10 item pertanyaan untuk variable kualitas laporan keuangan (X) diperoleh hasil bahwa 10 item pertanyaan tersebut telah dinyatakan valid dengan nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel atau  $r$  hitung lebih besar dari 0,349.

#### b. Akuntabilitas Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dari setiap item pertanyaan pada variable Y yakni kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1	0.149	0.349	Tidak Valid
2	.0167	0.349	Tidak Valid
3	0.761	0.349	Valid
4	0.469	0.349	Valid
5	0.578	0.349	Valid
6	0.127	0.349	Tidak Valid
7	0.167	0.349	Tidak Valid
8	1	0.349	Valid
9	1	0.349	Valid
10	1	0.349	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Sesuai dengan pengujian validitas yang dilakukan terhadap variable Y dengan 10 item pertanyaan atas variable kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil 6 Pernyataan yang dinyatakan valid karena  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  dimana nilai  $r \text{ hitung}$  lebih besar dari 0,349 dan 4 pernyataan dinyatakan tidak karena  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  dimana nilai  $r \text{ hitung}$  lebih kecil dari 0,349.

### **Uji Reabilitas**

Pengujian realibilitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor ganjil dan skor genap. Pada hasil pengujian realibilitas menjelaskan bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini reliable apabila nilai cronbach's alpha item  $\geq$  dari nilai alpha maka reliable, apabila nilai cronbach's alpha item  $\leq$  dari nilai alpha maka dikatakan tidak reliable. Untuk hasil reliabilitas kurang dari 0,6 menandakan kurang baik, untuk nilai 0,7 dapat diterima serta 0,8 menandakan baik. Dari program pengolahan data yang telah dilakukan adapun hasil yang diperoleh dalam pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5.** Hasil pengujian Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>r tabel</b>	<b>Status</b>
X	0,108	0,7	Reliabel
Y	2.903	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variable lebih besar dari bilai  $r$  koefisien korelasi ( $r \text{ tabel}$ ), maka dari itu setiap butir pertanyaan dari setiap variable dapat dinyatakan reliable. Sesuai dengan hasil pengujian validitas dan reliabilitas maka dapat dinyatakan beberapa item pertanyaan yang lulus dalam uji validitas dan uji reliabilitas merupakan data yang valid serta reliable. Data yang valid dan reliable tersebut baru bisa digunakan sebgaia data yang kan diolah untuk melakukan analisis pada langkah berikutnya.

### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana dipakai untuk mengetahui ada tau tidaknya hubungan atu pengaruh antara variable yang lebih dari satu dengan variable terikat. Untuk mengetahui uji regresi linear sederhana maka kita akan menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6.** Output Model Summary

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.372	.90101

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Model summary ini adalah tabel untuk memperoleh informasi tentang besarnya pengaruh variable X terhadap variable Y, pengaruh tersebut di simbolkan dengan huruf R (korelasi) seperti tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai pengaruh (R) yaitu sebesar 0,627 atau 62%. dari besar pengaruh Pelatihan (x) dari variable kinerja pegawai (y) yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R s Square 0,372 atau sebesar 37,2%. Jadi variable Pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap variable kinerja pegawai. Dari hasil output tersebut maka berada pada tingkat baik, hal ini dibuktikan pada kolom std error of the estimate 0,90101.

**Tabel 7.** Output Coefficients

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>		
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	(Constant)	28.843	3.452		8.356	.000
	Pelatihan	.342	.080	.627	4.260	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel coefficients yaitu standardized Coefficients/ Beta pada variable Pelatihan atau pengaruh variable X yaitu 0,62 atau sebesar 62%. Dalam hal ini pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai sudah kuat. Artinya jika dikaitkan dengan tingkat pengaruh Pelatihan sebesar 0,62 maka dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja pegawai rata-rata tinggi dan kuat, hal ini dapat diartikan bahwa semakin kuatnya Pelatihan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Pada Kolom B nila constant (a) sebesar 28.843 sedangkan nilai kinerja pegawai (b) 0,342 sehingga diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot x$$

$$Y = 28.843 + 0.342(x)$$

$$Y = 28.843$$

Koefesien b ini dinamakan koefesien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variable kinerja pegawai (Y) untuk setiap perubahan variable Pelatihan (x) sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda negative.

Dari hasil persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 28.843 menyatakan bahwa jika ada nilai kinerja pegawaia maka nilai Pelatihan sebesar 28.843. Untuk

koefisien regresi  $x$  sebesar 0,342 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai Pelatihan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,342.

Pada pengolahan data ini juga menunjukkan uji signifikansi dengan uji  $t$  yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang nyata / signifikan pada budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil olah data tersebut diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 4.260 dengan nilai signifikansi  $0,00 \leq 0,05$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variable Pelatihan terhadap variable kinerja pegawai.

**Tabel 8.** Uji ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.736	1	14.736	18.152	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.731	28	.812		
	Total	37.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa uji  $F$  digunakan untuk mengetahui variable kinerja pegawai secara bersama. Pada bagian ini sudah terlihat apakah terdapat pengaruh yang nyata/signifikan variable Pelatihan ( $x$ ) terhadap variable kinerja pegawai ( $y$ ) dengan hipotesa sebagai berikut:

**H<sub>0</sub>** = Tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai

**H<sub>a</sub>** = Ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada bagian ini terlihat apakah terdapat pengaruh yang nyata variable Pelatihan ( $x$ ) terhadap kinerja pegawai ( $y$ ) dari output tersebut terlihat bahwa  $F_{hitung} = 18.152$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.00 \leq 0,05$  maka alat analisis regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable kinerja pegawai.

Dari hasil analisa deskripsi yang telah dilakukan atas setiap jawaban yang telah dikemukakan oleh para responden atas setiap pertanyaan yang telah diajukan terkait variable Pelatihan ( $X$ ) dalam penelitian ini menggambarkan bahwa para responden cenderung memberikan jawaban pada angka 4,5 serta 3. Dari 10 pertanyaan yang diajukan ke responden terlihat pada item Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok, diketahui sebanyak 8 atau 26,7% responden yang menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju, serta untuk item pertanyaan Saya memotivasi pegawai yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat 4 responden atau 13,33 % responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju serta terdapat 4 responden atau sekitar 13,33%

responden yang menyatakan netral dengan alasan kinerja instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai yang ada dalam perusahaan.

Hasil analisis deskripsi jawaban responden atas pertanyaan kinerja pegawai pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil tabulasi nilai atau skor jawaban tersebut, dapat kita lihat bahwa responden cenderung memberikan jawaban atas variable akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y) juga berada pada skor atau nilai 5 dan 4. Dari 10 pertanyaan yang diajukan pertanyaan ke 3 yakni Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan terdapat 8 atau 26,27% responden yang menyatakan sangat setuju dan terdapat 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju. responden yang menyatakan netral, sedangkan untuk item pertanyaan Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain 22 atau 73,33% yang menyatakan sangat setuju dan 8 atau 26,67% yang menyatakan setuju.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan (X) dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada perusahaan.

Untuk hasil uji hipotesis yang telah dilakukan secara parsial diketahui  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel maka kita dapat menyimpulkan Pelatihan (X) secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terciptanya kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam melakukan aktivitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada perusahaan serta demi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Dalam hal ini bentuk pertanggung jawaban pegawai adalah salah satunya dengan menerapkan Pelatihan yang lebih baik lagi demi untuk mencapai tingkat kinerja pegawai yang lebih maksimal lagi agar apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terbentuknya Pelatihan yang baik bagi setiap pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dapat dipertahankan dalam melakukan aktivitas yang ada dalam perusahaan demi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan. Menghasilkan kinerja yang baik merupakan suatu hal yang dipertahankan demi mencapai target dan sasaran yang diharapkan. Jadi setiap aktivitas kerja pegawai yang ada dalam perusahaan hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip kerja yang ada dalam perusahaan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu: 1) Adanya fluktuasi periode yang terjadi di Propinsi Nusa Tenggara Timur yang awalnya Divergen menjadi kovergensi, bahkan mengalami stagnasi; 2) PDRB pada masa sebelumnya tidak berpengaruh signifikan terhadap PDRB saat ini baik dari analisis konvergensi beta absolut maupun konvergensi beta kondisional; 3) Tenaga kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap PDRB saat ini; 4) IPM menjadi salah satunya variabel yang signifikan dan berpengaruh meningkatkan PDRB saat ini dari analisis konvergensi beta kondisional.

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan diatas menyangkut judul penelitian ini yang mengenai pengaruh kualitas laporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat kita simpulkan kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1) Untuk Variabel Pelatihan, dari 10 pertanyaan yang diajukan ke responden terlihat pada item Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok, diketahui sebanyak 8 atau 26,7% responden yang menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju. Sedangkan untuk variable kinerja pegawai dari 10 pertanyaan yang diajukan pertanyaan ke 3 yakni Saya mengikuti kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan yang sudah ditetapkan terdapat 8 atau 26,27% responden yang menyatakan sangat setuju dan terdapat 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju, 2) Variable Pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap variable kinerja pegawai. Dari hasil output tersebut maka berada pada tingkat baik, hal ini dibuktikan pada kolom std error of the estimate 0,90101, 3) Untuk hasil uji hipotesis yang telah dilakukan secara parsial diketahui t hitung lebih kecil dari t tabel maka kita dapat menyimpulkan Pelatihan (X) secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

Adapun saran yang dapat diusulkan dalam hasil penelitian ini sebagai berikut: 1) Dihimbau bagi para pegawai agar dapat selalu menerapkan Pelatihan yang baik dalam menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam perusahaan, 2) Kualitas Pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dan diharapkan dapat meningkat pula, 3) Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan variable penelitian yang ditingkatkan juga jumlahnya objek penelitiannya agar penelitian ini juga bisa semakin berkembang.

## DAFTAR REFERENSI

- Aliminsyah, & Padji. (2016). *Kamus istilah keuangan dan perbankan*. Bandung: Yrama Widya.
- Alwi, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (strategi keunggulan kompetitif)*. Yogyakarta: BPFE.
- Arifai, L. N., Kumoro, A. R., Sismar, A., Sudirman, S., Anwar, V., Irwan, A., & Pahmi, P. (2024). Analisis peningkatan produk tabungan PT Bank Mega di Sorong Papua Barat. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 90–107.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2015). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (strategi keunggulan kompetitif)*. Yogyakarta: BPFE.
- Moehersono. (2016). *Pengalaman dan organisasi SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grafika.
- Nurdin, M., Noor, M. Y., & Sudirman, S. (2019). Pengaruh kebijakan keuangan dan tata kelola terhadap pertumbuhan perusahaan. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(1), 11–20.
- Oemar, H. (2015). *Perkembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPSTIE YKPN.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413–419.
- Sismar, A., Syam, A. W., & Supardi, E. (2025). Analisis penerapan gaya kepemimpinan dan faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Makassar. *Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran dan Administrasi Publik*, 5(01), 258–269.
- Sudirman, S., Larafista, J., Rahmi, R., & Maryam, M. (2024). Pengaruh sistem digital terhadap kinerja karyawan di Kampus Politeknik LP3I Makkassar. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 1(12), 1034–1042.

- Syarifuddin. (2016). *Teknik manajemen latihan dan pembinaan*. Bandung: Angkasa.
- Tawakkal, U., & Irham, S. (2025). Analisis pengelolaan keuangan UMKM terhadap pelaku UMKM di Pasar Cidu Makassar. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 568–577.
- Wahidin, & Suseno. (2016). *Pengembangan SDM dalam meningkatkan pengalaman organisasi*. Bandung: Tarsito.