

# PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBINAAN PENGELOLAAN BELANJA DAERAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MESUJI

Heri Afuari Alfaruzi<sup>1)</sup>, Ahmad Hudalil<sup>(2)</sup>, Senen Mustakim<sup>(3)</sup>

Universitas Sang Bumi Ruwa Juru<sup>(1,2)</sup>  
\*email korespondensi: [gaza.alfaruzi@gmail.com](mailto:gaza.alfaruzi@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mesuji. Latar belakang penelitian menunjukkan adanya tren fluktuatif kinerja pegawai selama lima tahun terakhir, dengan penurunan signifikan pada tahun 2022 dan 2023. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik survei. Sampel penelitian mencakup seluruh populasi 48 pegawai BPKAD Kabupaten Mesuji. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sumbangan efektif sebesar 35,83%. Pembinaan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sumbangan efektif 38,06%. Secara simultan, pelatihan dan pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 73,9%. Implikasi penelitian menunjukkan perlunya peningkatan kejelasan tujuan pelatihan dan frekuensi pelaksanaannya. Selain itu, program pembinaan perlu didesain ulang agar lebih berorientasi pada hasil dan relevan dengan pekerjaan sehari-hari. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan pembinaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Mesuji.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Pembinaan, Kinerja Pegawai

**Abstract.** This study aims to determine the influence of training and coaching on employee performance at the Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) of Mesuji Regency. The research background reveals fluctuating trends in employee performance over the past five years, with significant declines in 2022 and 2023. The research method employs a quantitative approach with a causal associative design using survey techniques. The research sample comprises the entire population of 48 BPKAD employees in Mesuji Regency. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, with an effective contribution of 35.83%. Coaching also demonstrates a positive and significant influence, with an effective contribution of 38.06%. Simultaneously, training and coaching positively and significantly affect employee performance, accounting for 73.9% of the variance. Research implications highlight the need for enhancing the clarity of training objectives and increasing the frequency of training sessions. Additionally, coaching programs should be redesigned to be more results-oriented and relevant to daily work tasks. This study concludes that both training and coaching play crucial roles in improving the performance of BPKAD employees in Mesuji Regency.

**Keywords:** Training, Coaching, Employee Performance

---

## PENDAHULUAN

Pengelolaan keuangan daerah menjadi elemen fundamental dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang efektif dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan amanat

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menekankan bahwa pengelolaan keuangan daerah harus berlandaskan asas taat asas, efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Peraturan pemerintah Nomor

12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah juga telah mengatur bahwa dalam pengelolaan daerah harus mentaati asas tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggung jawab.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) sebagai instansi yang mengemban tugas krusial dalam pengelolaan keuangan daerah, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan mumpuni. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara hakiki merupakan konsekuensi dari pemenuhan persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Hasibuan & Luthan, 2020).

Penilaian kinerja individu atau kelompok karyawan dapat dilakukan secara efektif apabila organisasi telah menetapkan kriteria dan standar keberhasilan yang terukur. Kriteria dan standar penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang sistem manajemen kinerja PNS yang menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi dan dasar evaluasi kinerja pegawai.

Penurunan kinerja pegawai khususnya di BPKAD dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan, terutama bagi pihak-pihak yang bekerja sama dengannya, seperti Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Sebagai konsekuensinya, keterlambatan penyelesaian laporan oleh BPKAD dapat menimbulkan konsekuensi fatal bagi berbagai pihak. Oleh karena itu, penting untuk menjaga kinerja pegawai BPKAD agar tetap optimal demi kelancaran pengelolaan keuangan dan aset daerah, serta

menghindari dampak negatif bagi pihak-pihak terkait.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji memiliki 5 bidang kerja meliputi Bidang Sekretariat, Bidang Akuntansi dan Pelaporan, Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah, Bidang Perbendaharaan dan Bidang Perencanaan Anggaran Daerah.

Analisis data kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Mesuji selama lima Tahun terakhir menunjukkan tren fluktuatif. Penurunan kinerja terjadi pada Tahun 2022 dan 2023. Berdasarkan hasil pengintegrasian nilai, keseluruhan aspek nilai dari indikator kinerja masih di bawah 90 (sembilan puluh) artinya nilai kinerja pegawai secara rata-rata dinyatakan dalam sebutan atau predikat “cukup”, predikat ini berdasarkan pada ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang sistem manajemen kinerja PNS. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor BPKAD Kabupaten Mesuji masih belum optimal dan perlu ditingkatkan ke predikat “Baik” atau “Sangat Baik”.

Rendahnya kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mesuji diindikasikan disebabkan oleh beberapa faktor terkait program pelatihan dan pembinaan, antara lain: frekuensi pelatihan yang minim, hanya dilaksanakan satu kali dalam dua Tahun, metode pelatihan dan pembinaan yang diindikasikan kurang efektif dan efisien, serta minimnya kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap program pelatihan tersebut. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya kapasitas sumber daya manusia dalam mengemban tugas pengelolaan keuangan daerah dan pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kapasitas pegawai melalui program pelatihan dan pembinaan yang terstruktur, efektif, efisien,

berkesinambungan, serta didukung oleh kegiatan monitoring dan evaluasi yang memadai.

Menurut penelitian sebelumnya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Hartomo & Luturlean, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian selanjutnya bahwa menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai (Ariyanto & Yusuf, 2023)

Menurunnya kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Mesuji menjadi salah satu kendala utama dalam mewujudkan pengelolaan keuangan daerah dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pembinaan menjadi sangat penting. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai dalam mengelola belanja daerah (Fitriya, 2020). Sebagaimana dikemukakan oleh Noe pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya." Pelatihan yang relevan dan berkualitas diharapkan dapat membekali pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola belanja daerah secara efektif dan efisien (Noe, John R., Hollenbeck, & Gerhart, 2022).

Selain pelatihan, pembinaan juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pengelolaan belanja daerah. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, "Pembinaan dan pengawasan ditujukan untuk menciptakan sistem Pengelolaan Keuangan Daerah yang sesuai dengan keadaan dan kebutuhan setempat dengan tetap mentaati peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi serta meninjau sistem tersebut secara terus menerus dengan tujuan mewujudkan

pengelolaan keuangan daerah yang efektif, efisien, dan transparan". Pembinaan yang dilakukan secara berkala dan terstruktur dapat membantu pegawai dalam menghadapi tantangan dan permasalahan dalam pengelolaan belanja daerah, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan dalam rangka mengevaluasi sejauh mana pelatihan dan pembinaan pengelolaan belanja daerah yang telah dilakukan di lingkungan BPKAD Kabupaten Mesuji berdampak pada kinerja pengelolaan belanja daerah. Berdasarkan dari uraian diatas, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Pengelolaan Belanja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPKAD Kabupaten Mesuji".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sedangkan penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, (Sugiyono, 2017)

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel bebas, yaitu pelatihan dan pembinaan pengelolaan belanja daerah, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja di BPKAD Kabupaten Mesuji. Dengan demikian, penelitian ini termasuk

dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut.

Penelitian ini akan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai BPKAD Kabupaten Mesuji yang terlibat dalam pengelolaan belanja daerah. Kuesioner tersebut akan berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel-variabel penelitian. Selanjutnya, data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian. Metode analisis yang dapat digunakan antara lain analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan lain-lain, tergantung pada kebutuhan penelitian.

Dalam penelitian ini, seluruh populasi yang terdiri dari 48 pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji dijadikan sampel untuk mengumpulkan data terkait pelaksanaan pelatihan, pembinaan dan kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh dua variabel yaitu pelatihan (X1) dan pembinaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dari hasil olah data melalui program SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standard		Si
		Unstandardized Coefficients	Standard Error	Beta	t g.	
1	(Constant)	17.857	4.622		3.864	.00
	Pelatihan	.457	.215	.425	2.127	.03
	Pembinaan	.445	.197	.451	2.254	.02

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan Program SPSS sebagaimana tabel 4.8 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,857 + 0,457X_1 + 0,445X_2 + e.$$

Dalam persamaan ini, Y merupakan variabel dependen, 17,857 adalah nilai konstanta, X1 dan X2 adalah variabel independen, sedangkan e menunjukkan faktor error. Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta 17,857 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan dan

pembinaan bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah 17,857.

Koefisien regresi X1 sebesar 0,457 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu pada variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,457, dengan asumsi variabel pembinaan tetap. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila pelatihan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Koefisien regresi X2 sebesar 0,445 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu pada variabel pembinaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar

0,445, dengan asumsi variabel pelatihan tetap. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila pembinaan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model ini menggambarkan hubungan linear positif antara kedua variabel independen dengan variabel dependen.

**Uji Koefisien regresi secara parsial (uji t)**

Untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan Uji

Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t). Pada penelitian ini, uji t secara parsial menjelaskan pengaruh individual variabel pelatihan dan variabel pembinaan terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 dan nilai t hitung > t tabel, maka suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak.

Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t) dilakukan oleh peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2  
Hasil Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Si
Model		B	Std. Error	Beta		g.
1	(Constant)	17.857	4.622		3.864	.000
	Pelatihan	.457	.215	.425	2.127	.039
	Pembinaan	.445	.197	.451	2.254	.029

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26, 2024

Derajat kebebasan untuk uji t dalam regresi linear berganda dihitung dengan rumus  $df = n - k - 1$ , dimana n adalah jumlah sampel yaitu sebanyak 48, k adalah jumlah variabel independen dalam penelitian ini 2 variabel Sehingga, derajat kebebasan untuk uji t dalam penelitian ini adalah :  $df = 48 - 2 - 1 = 45$ . Maka, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi maka 2,5% diperoleh t tabel sebesar = 2.01410.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung 2,127 > t tabel 2.014 dengan nilai signifikansi 0,039 < 0,050, sedangkan variabel pembinaan memiliki nilai t hitung 2,254 > t tabel 2.014 dengan nilai

signifikansi 0,029 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa :

Variabel pelatihan pengelolaan belanja daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Variabel pembinaan pengelolaan belanja daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Nilai t hitung yang positif untuk kedua variabel mengindikasikan bahwa pelatihan dan pembinaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dengan kata lain, peningkatan dalam pelatihan dan pembinaan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian pertama dan hipotesis penelitian kedua yang menyatakan

bahwa masing masing variabel pelatihan dan pembinaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji koefisien regresi secara bersama-sama (simultan)**

Untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dilakukan Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F). Pada penelitian ini, uji f secara simultan menjelaskan pengaruh semua variabel independen yaitu variabel pelatihan dan

variabel pembinaan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 dan nilai f hitung > f tabel, maka secara bersama-sama variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak.

Uji koefisien regresi secara simultan (Uji f) dilakukan oleh peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3  
Hasil Koefisien Regresi secara simultan (Uji f)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3779.520	2	1889.760	63.772	.000
Residual	1333.480	45	29.633		
Total	5113.000	47			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Pembinaan, Pelatihan

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss versi 26 pada tabel 4.10 diatas, maka dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  diperoleh F tabel sebesar 3.20. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar  $63,772 > F$  tabel 3.20 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi standar 0,05 (5%) mengindikasikan bahwa model regresi ini sangat signifikan secara statistik.

Dengan kata lain, variabel-variabel independen dalam model (pelatihan dan pembinaan) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai F hitung yang lebih besardari F tabel ( $63,772 > 3.20$ ) juga memperkuat kesimpulan ini, menunjukkan bahwa variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel pelatihan dan pembinaan secara

simultan. Hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis penelitian ke tiga yang menyatakan bahwa pelatihan dan pembinaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Uji koefisien determinasi (Uji-R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R<sup>2</sup>, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang semakin mendekati 1, maka semakin baik model regresi tersebut. Uji ini dilakukan oleh peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4  
Hasil koefisien determinasi (Uji-R<sup>2</sup>) Simultan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.860a	.739	.728	5.444	

a. Predictors: (Constant), Pembinaan, Pelatihan

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,860, R Square sebesar 0,739, dan Adjusted R Square sebesar 0,728. Nilai R sebesar 0,860 mengindikasikan korelasi yang kuat antara variabel independen (pelatihan dan pembinaan) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). R Square sebesar 0,739 menunjukkan bahwa 73,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pembinaan. Adjusted R Square sebesar 0,728, yang memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, menunjukkan bahwa 72,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model setelah penyesuaian.

Perbedaan kecil antara R Square dan Adjusted R Square mengindikasikan bahwa model ini cukup stabil. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan penjelas yang baik, dengan pelatihan dan pembinaan mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pelatihan dan pembinaan) terhadap variabel dependen

(kinerja pegawai) sebesar 72,8 %. Namun, sekitar 27,2% variasi masih dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, menunjukkan ada ruang untuk penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk mengetahui seberapa besaran kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti juga menghitung sumbangan prediktor yaitu sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) dimana SE adalah ukuran sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi dengan penjumlahan sumbangan efektif dari semua variabel independen adalah sama dengan nilai R<sup>2</sup> sementara SR adalah ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan variabel independen terhadap jumlah kuadrat regresi dengan jumlah sumbangan relatif dari semua variabel independen adalah 100%. Berdasarkan hasil analisis regresi dan korelasi menggunakan program SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5  
Tabel Hasil Analisis Regresi dan Korelasi

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	R Square
Pelatihan	.425	.843	.739
Pembinaan	.451	.844	

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, sumbangan efektif (SE) tiap variabel dihitung dengan menggunakan rumus  $SE(X)\% = \text{BetaX} \times r_{xy} \times 100\%$ , maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Sumbangan Efektif Variabel Pelatihan} \\ SE(X1)\% &= \text{BetaX1} \times r_{xy} \times 100\% \\ SE(X1)\% &= 0,425 \times 0,843 \times 100\% \\ SE(X1)\% &= 35,83\% \end{aligned}$$

Sumbangan Efektif Variabel Pembinaan

$$\begin{aligned} SE(X2)\% &= \text{BetaX2} \times r_{xy} \times 100\% \\ SE(X2)\% &= 0,451 \times 0,844 \times 100\% \\ SE(X2)\% &= 38,06\% \end{aligned}$$

Sementara sumbangan relatif (SR) tiap variabel dihitung dengan menggunakan rumus  $SR(X)\% = SE(X)\% / R^2$ , maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Sumbangan Relatif Variabel Pelatihan

$$\begin{aligned} SR(X1)\% &= SE(X1)\% / R^2 \\ SR(X1)\% &= 35,83\% / 73,90\% \\ SR(X1)\% &= 48,49\% \end{aligned}$$

Sumbangan Relatif Variabel Pembinaan

$$\begin{aligned} SR(X2)\% &= SE(X2)\% / R^2 \\ SR(X2)\% &= 38,06\% / 73,90\% \\ SR(X2)\% &= 51,51\% \end{aligned}$$

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,127 yang lebih besar dari t tabel 2,014, serta nilai signifikansi 0,039 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi standar 0,05. Hasil ini mengonfirmasi hipotesis satu yang menyatakan bahwa Pelatihan pengelolaan belanja daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dalam hasil ini dapat dijelaskan melalui beberapa hal sebagai berikut:

Pelatihan pengelolaan belanja daerah memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada pegawai, yang secara langsung dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas terkait pengelolaan keuangan daerah.

Melalui pelatihan, pegawai mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang prosedur dan regulasi terkait pengelolaan belanja daerah, yang mengarah pada pelaksanaan tugas yang lebih efektif dan efisien.

Pelatihan membantu pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan atau sistem dalam pengelolaan belanja daerah, meningkatkan fleksibilitas dan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan baru, dengan pemahaman yang lebih baik, pegawai cenderung membuat lebih sedikit kesalahan dalam pengelolaan belanja daerah, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariyanto dan Ifaturohiah Yusuf Tahun 2023 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Metro sebesar 79,9%. Penelitian Dwi Ratna Sari, dkk pada Tahun 2020 juga menunjukkan hasil yang mendukung penelitian ini dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan aparatur sipil negara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah di BPKAD Kabupaten Pematang.

### Pengaruh Pembinaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pembinaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks pengelolaan belanja daerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,254 yang lebih besar dari t tabel 2,014, serta nilai signifikansi 0,029 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi standar 0,05. Hasil analisis ini mengonfirmasi hipotesis

penelitian yang kedua yaitu Pembinaan pengelolaan belanja daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek yaitu :

Berbeda dengan pelatihan formal, pembinaan seringkali lebih personal dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing pegawai, memungkinkan fokus pada area yang membutuhkan perbaikan. Melalui pembinaan, pegawai mendapatkan umpan balik langsung tentang kinerja mereka, memungkinkan perbaikan yang cepat dan efektif dalam praktik pengelolaan belanja daerah.

Pembinaan memfasilitasi transfer pengetahuan dan pengalaman dari pegawai senior atau ahli kepada pegawai yang kurang berpengalaman, sehingga pembinaan memungkinkan penanganan masalah atau tantangan spesifik yang dihadapi pegawai dalam pengelolaan belanja daerah untuk memberikan solusi yang lebih tepat sasaran. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Ratna Sari, dkk pada Tahun 2020 yang menyatakan bahwa pembinaan kompetensi aparatur sipil negara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah di BPKAD Kabupaten Pematang.

### **Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pelatihan dan pembinaan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks pengelolaan belanja daerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 63,772 yang jauh lebih besar dari F tabel 3,20, serta nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi standar 0,05. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan dan pembinaan pengelolaan belanja daerah secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh simultan yang kuat ini dapat dijelaskan melalui beberapa hal diantaranya:

Kombinasi pelatihan dan pembinaan menciptakan sinergi dalam pengembangan pegawai. Pelatihan menyediakan pengetahuan dan keterampilan dasar, sementara pembinaan membantu dalam penerapan praktisnya, menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih komprehensif. Pelatihan dan pembinaan bersama-sama membentuk sistem pembelajaran berkelanjutan. Pelatihan memberikan input pengetahuan baru, sedangkan pembinaan memastikan penerapan dan penguatan pengetahuan tersebut secara konsisten.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Ratna Sari, dkk pada Tahun 2020 dan Kinyanjui dan Muriithi pada Tahun 2022 yang menyatakan bahwa pelatihan dan pembinaan kompetensi aparatur sipil negara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja pegawai

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan kontribusi pengaruh sumbangan efektif terhadap kinerja pegawai sebesar 35,83% dan sumbangan relatif sebesar 48,49%. Hal ini dapat diketahui dari perhitungan rumus SE dan SR terhadap nilai regresi dan korelasi pada tabel 4.18 dan didukung dengan

- nilai  $t$  hitung 2,217 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2.014. Artinya, jika pelatihan yang diadakan semakin rutin dan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pembinaan terhadap kinerja pegawai. Dengan kontribusi pengaruh sumbangan efektif terhadap kinerja pegawai sebesar 38,06% dan sumbangan relatif sebesar 51,51%. Hal ini dapat diketahui dari perhitungan rumus SE dan SR terhadap nilai regresi dan korelasi pada tabel 4.18 dan didukung dengan nilai  $t$  hitung 2,254 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2.014. Artinya, semakin baik dan berkualitas pembinaan yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
  3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan dan pembinaan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 73,9 % sedangkan sisanya sebesar 20,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis koefisien regresi determinasi ( $U_{ji-R^2}$ ) pada tabel 4.17 yang menunjukkan nilai  $R$  Square sebesar 0,739 dan didukung oleh nilai  $f$  hitung 63.772 yang lebih besar dari  $f$  tabel 3.20. Artinya, bahwa kombinasi antara pelatihan dan pembinaan menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- Bisnis*, 2(4), 433–439.  
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i4.2841>
- Fitriya, C. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dalam Mewujudkan Kualitas Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah. *Jurnal Publik*, 28–39.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. Retrieved from <https://www.academia.edu/download/80551333/6369.pdf>
- Hasibuan, & Luthan. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Noe, R. A., John R., Hollenbeck, B., & Gerhart, and P. M. W. (2022). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A., & Yusuf, I. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Metro. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan*