

Pengaruh Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah, Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Aprianto La'lang Kuddy^{1*}, Yasir Attamimi², Anita Erari³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Jayapura, Papua

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 19, 2023

Revised April 03, 2023

Accepted May 01, 2023

Available online May 01, 2023

Kata Kunci:

Kepemimpinan; Kinerja;
Motivasi Kerja; Pelatihan



This is an open access article under the
CC BY-SA license.

Copyright © 2023 by Author. Published
by Universitas Cenderawasih.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel intensitas pelatihan keuangan daerah, kesesuaian kualifikasi pendidikan, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial, serta menganalisa variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja kinerja aparatur pengelola keuangan dan aset daerah Provinsi Papua. Populasi atau satuan analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (ASN) Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua. Untuk menetapkan besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, digunakan formula menurut Kerlinger dan Pedhazun sehingga sampel yang dilibatkan berjumlah 57 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah, Kesesuaian kualifikasi pendidikan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pengelola keuangan dan aset daerah Provinsi Papua. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial variabel Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah, Kesesuaian kualifikasi pendidikan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pengelola keuangan dan aset daerah Provinsi Papua. variabel intensitas pelatihan keuangan daerah memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja aparatur pengelola keuangan dan aset daerah Provinsi Papua.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of regional financial training intensity variables, suitability of educational qualifications, and organizational commitment simultaneously and partially, as well as analyze which variables have a dominant influence on the performance of regional financial and asset management apparatus in Papua Province. The population or unit of analysis in this study were all permanent employees (ASN) of the Regional Financial and Asset Management Office of Papua Province. To determine the size of the sample to be used in this study, a formula according to Kerlinger and Pedhazun, was used so that the sample involved was 57 people. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that there was a simultaneous influence of the Intensity of Regional Financial Training, Appropriateness of educational qualifications, and organizational commitment variables on the performance of regional financial and asset management apparatus in Papua Province. The results showed that there was a partial influence of the Intensity of Regional Financial Training, Appropriateness of educational qualifications, and organizational commitment variables on the performance of regional financial and asset management apparatus in Papua Province. the regional financial training intensity variable has a dominant influence on the performance of regional financial and asset management apparatus in Papua Province.

1. LATAR BELAKANG

Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah faktor kompetensi berupa pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Hardjanto (2012), pelatihan adalah "Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan." Pelatihan (*training*) menurut Edwin B. Flippo,

*Corresponding author.

E-mail: kuddy.keuda@gmail.com (Aprianto La'lang Kuddy)

sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2000), yaitu merupakan "Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Robbins (2006) menyatakan bahwa pemberian pelatihan secara intensif kepada para pekerja akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Lebih lanjut Robbins (2006) menjelaskan bahwa intensitas pelatihan SDM akan sangat bermanfaat bagi organisasi seperti: organisasi dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan masa kini, organisasi memiliki kecakapan melaksanakan pekerjaan, organisasi dapat menjawab tantangan perkembangan zaman, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasinya, organisasi juga akan memiliki pegawai-pegawai yang siap menduduki jabatan yang lebih tinggi. Oleh karenanya, intensitas pelatihan SDM pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah merupakan sebuah keharusan dalam memaksimalkan kualitas kerja para SDM.

Selain faktor intensitas pelatihan, salah satu aspek penting dalam memastikan kompetensi SDM dapat berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja, yaitu kesesuaian kualifikasi pendidikan. Idealnya, aparatur SDM yang bekerja dalam melaksanakan tugas pengelolaan keuangan dan aset daerah adalah mereka yang memiliki kualifikasi pendidikan di bidang keuangan dan aset, seperti misalnya kualifikasi Pendidikan bidang Akuntansi. Dengan memiliki kualifikasi Pendidikan bidang keuangan dan akuntansi, diharapkan penguasaan tugas utama para pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah secara khusus pada Bagian Keuangan, Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Kas Daerah, Bidang Akuntansi, Bidang Pelaporan dan Bidang Aset dapat berjalan dengan sangat optimal. Hasil riset yang dilakukan oleh Ramli et al (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Frater Makassar" membuktikan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Demikian halnya penelitian Mukti (2017) telah membuktikan bahwa kualifikasi pendidikan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan adanya perbaikan dan peningkatan kualitas (mutu) kualifikasi pendidikan pegawai yang baik.

Disamping itu, untuk mampu menciptakan aparatur yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah komitmen organisasi. Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2006), komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Lee & Ahmad (2009) menegaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini berangkat dari sebuah Research Gap, baik dari sisi kondisi aktual dilapangan maupun hasil riset sebelumnya yang membuktikan hasil berbeda dengan riset-riset lain yang telah membuktikan bahwa Pelatihan, Kualifikasi Pendidikan dan Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pertama, kondisi aktual yang peneliti dapatkan dilapangan bahwa masih terdapat sebagian pegawai tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Terdapat pula adanya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja. Yang dimaksud kurang efektif adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahlian dan kualifikasi pendidikannya, seperti calon pegawai mempunyai keahlian dalam bidang pertanian tetapi ditempatkan di bidang keuangan. Namun, dalam prosesnya, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja pegawainya meskipun pemberian pendidikan dan pelatihan tersebut masih belum dapat dipastikan telah memberikan perubahan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawainya secara maksimal.

Kemudian merujuk pada Riset serupa yang dilakukan Pakpahan et al (2014) yang justru membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian Prasetyo & Dewayanto (2019) justru membuktikan bahwa kualifikasi pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mencoba menguji kembali variabel intensitas pelatihan dan kesesuaian kualifikasi pendidikan dengan menambahkan variabel komitmen organisasi yang diharapkan dapat memengaruhi kinerja aparatur pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua.

2. METODE

Sugiyono (2015), populasi adalah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi atau satuan analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (ASN) Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua. Sugiyono (2015), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik "*probability sampling*" yaitu teknik penarikan yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan menggunakan teknik "*proportionate stratified random sampling*". Untuk menetapkan besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, digunakan formula menurut Kerlinger & Pedhazun (1973) sehingga diperoleh sampel untuk keseluruhan populasi yang ada sebagai objek penelitian sedikitnya berjumlah 57 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuisioner dan studi pustaka.

Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala *likert* lima poin (*interval*) dengan kategori jawaban sangat setuju (5); setuju (4); cukup setuju (3); tidak setuju (2); sangat tidak setuju (1). Variabel kinerja (Y) sebagai variabel dependen dan variabel Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah (X_1), Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) sebagai variabel independen dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pengukuran Skala
1	Kinerja (Y)	- <i>Quality of work</i> - <i>Quantity of work</i> - <i>Timeliness</i> - <i>Cost effectiveness</i> - <i>Need for supervision</i> - <i>Interpersonal impact</i>	Sangat setuju (5) Setuju (4) Cukup setuju (3) Tidak setuju (2) Sangat Tidak setuju (1)
2	Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah (X_1)	- Materi atau isi pelatihan - Metode pelatihan - Pelatih (instruktur/trainer) - Peserta pelatihan - Intensitas Pelatihan	Sangat setuju (5) Setuju (4) Cukup setuju (3) Tidak setuju (2) Sangat Tidak setuju (1)
3	Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan (X_2)	- Faktor Kepemilikan Pendidikan Formal/Non Formal - Faktor Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan sebagai Penunjang Pekerjaan.	Sangat setuju (5) Setuju (4) Cukup setuju (3) Tidak setuju (2) Sangat Tidak setuju (1)
4	Komitmen Organisasi (X_3)	- <i>Affective commitment</i> - <i>Continuance commitment</i> - <i>Normative commitment</i>	Sangat setuju (5) Setuju (4) Cukup setuju (3) Tidak setuju (2) Sangat Tidak setuju (1)

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Bentuk persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y : Kinerja
 α : Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi
 X_1 : Pelatihan Keuangan Daerah
 X_2 : Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan
 X_3 : Komitmen Organisasi
 ε : Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Hipotesis pertama: semakin baik Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah, Kesesuaian kualifikasi pendidikan, dan komitmen organisasi secara simultan akan meningkatkan kinerja aparatur pengelola keuangan dan aset daerah Provinsi Papua.

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Semua koefisien variabel independen tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 17.0 didapatkan hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Model Regresi Secara Simultan

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.420	3	77.140	27.031	.000 ^a
	Residual	6860.580	65	105.547		
	Total	7092.000	68			

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Hipotesis Model Regresi Secara Simultan

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Intensitas Pelatihan (X1), Kesesuaian Kuaalifikasi Pendidikan (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y) $H_1 : \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Intensitas Pelatihan (X1), Kesesuaian Kuaalifikasi Pendidikan (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y) $\alpha=0.05$	F = 27.031 Sig. = 0,000 F _{tabel} = 2.745	H ₀ Ditolak

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 tersebut di atas, dijelaskan pengujian hipotesis model regresi secara serentak (simultan) menggunakan uji F. Pada tabel distribusi F, didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 3$ dan $n_2 = 65$ yaitu sebesar 2.745. Jika nilai F hasil penghitungan pada tabel 3 dibandingkan dengan F_{tabel}, maka F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} (27.031 > 2.745).

Selain itu pada Tabel 3 diatas juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Jika nilai signifikan sebesar 0,000 dibandingkan $\alpha = 0,05$, maka signifikan lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil suatu keputusan keputusan H₀ ditolak. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah (X₁), kesesuaian kualifikasi pendidikan (X₂) dan komitmen organisasi (X₃).

b. Hipotesis Kedua: semakin baik Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah, Kesesuaian kualifikasi pendidikan, dan komitmen organisasi secara parsial akan meningkatkan kinerja aparatur pengelola keuangan dan aset daerah Provinsi Papua.

Pengujian model regresi secara parsial (sendiri-sendiri) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yang membentuk model regresi secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y) atau tidak. Untuk menguji adanya hubungan tersebut digunakan uji t. Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut:

1) Variabel Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur.

Pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Intensitas Pelatihan (X_1) dapat ditunjukkan dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Intensitas Pelatihan (X_1)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (Variabel Intensitas Pelatihan (X_1), tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y))	$t_{hitung} = 5.322$ $Sig. = 0,000$ $t_{tabel} = 1.997$	H_0 Ditolak H_1 Diterima
$H_1 : \beta_i \neq 0$ (Variabel Intensitas Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y))		
$\alpha=0.05$		

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil analisis regresi terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa variabel Intensitas Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai $t_{hitung} = 5.322$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.322 > 1,997$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel Intensitas Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja aparatur (Y). Dengan demikian, semakin baik penerapan Intensitas Pelatihan akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja aparatur (Y).

2) Variabel Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian hipotesis koefisien regresi variabel (X_2) dapat ditunjukkan dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan (X_2)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (Variabel Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y))	$t_{hitung} = 2.314$ $Sig. = 0,044$ $t_{tabel} = 1.997$	H_0 Ditolak H_1 Diterima
$H_1 : \beta_i \neq 0$ (Variabel Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y))		
$\alpha=0.05$		

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil analisis regresi terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa variabel Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur (Y). Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai $t_{hitung} = 2.314$ dengan nilai signifikan sebesar 0,044. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.314 > 1,997$) dengan nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,044 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja aparatur (Y). Dengan demikian, semakin tinggi Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan, maka Kinerja Aparatur akan semakin meningkat pula.

3) Variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur.

Untuk melakukan pengujian hipotesis koefisien regresi Variabel komitmen organisasi (X_3) dapat ditunjukkan dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Komitmen Organisasi (X_3)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (Variabel Komitmen Organisasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y))	$t_{hitung} = 2.397$ $Sig. = 0,026$ $t_{tabel} = 1.997$	H_0 Ditolak H_1 Diterima
$H_1 : \beta_i \neq 0$ (Variabel Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y))		

 $\alpha=0.05$

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil analisis regresi terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai $t_{hitung} = 2.397$ dengan nilai signifikan sebesar 0,026. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.397 > 1,997$) dengan nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,026 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat pula.

c. Hipotesis Ketiga: Diduga variabel Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah berpengaruh dominan terhadap kinerja aparatur pengelola keuangan dan aset daerah Provinsi Papua.

Untuk menentukan variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja aparatur (Y), dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi yang telah distandarisasi (*standardized* β) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja (Y) adalah variabel yang memiliki koefisien *standardized* β yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien *standardized* β masing-masing variabel independen ditunjukkan dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

No.	Variabel	Koefisien <i>Standardized</i> β	Pengaruh
1	Intensitas Pelatihan KD (X_1)	0,992	Signifikan
2	Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan (X_2)	0,365	Signifikan
3	Komitmen Organisasi (X_3)	0,053	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 7 tersebut, terbukti bahwa variabel Intensitas Pelatihan keuangan daerah (X_1) adalah variabel yang memiliki koefisien *standardized* β yang paling besar, yaitu sebesar 0.992. Didasarkan pada hasil uji statistik tersebut dapat dibuktikan dan dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa Intensitas Pelatihan keuangan daerah (X_1) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja aparatur dibandingkan variabel-variabel lainnya. Koefisien yang dimiliki oleh variabel Intensitas Pelatihan keuangan daerah (X_1) bersifat positif. Hal ini mengandung arti bahwa Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan variabel Intensitas Pelatihan keuangan daerah (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja, diterima kebenarannya.

4. KESIMPULAN

Pertama, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah, Kesesuaian kualifikasi pendidikan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pengelola keuangan dan aset daerah Provinsi Papua. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian bahwa semakin kuat penerapan intensitas pelatihan keuangan daerah serta semakin tinggi kesesuaian kualifikasi pendidikan dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan), maka kinerja aparatur pun akan meningkat. *Kedua*, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial variabel Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah, Kesesuaian kualifikasi pendidikan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pengelola keuangan dan aset daerah Provinsi Papua. Hasil ini mendukung hipotesis yaitu diduga semakin kuat penerapan intensitas pelatihan keuangan daerah serta semakin tinggi kesesuaian kualifikasi pendidikan dan komitmen organisasi secara sendiri-sendiri (parsial), maka kinerja aparatur pun akan meningkat. *Ketiga*, hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel intensitas

pelatihan keuangan daerah memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja aparatur pengelola keuangan dan aset daerah Provinsi Papua.

REFERENCES

- Hardjanto, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Kerlinger, F. N., & Pedhazur, E. J. (1973). *Multiple Regression Behavioral Research*. Holt Rinehart and Winston, Inc.
- Lee, H. Y., & Ahmad, K. Z. (2009). The Moderating Effects Of Organizational Culture On The Relationships Between Leadership Behaviour And Organizational Commitment And Between Organizational Commitment And Job Satisfaction And Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53–86. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/01437730910927106>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (V. A. Yuwono, S. Purwanti, T. A. Prabawati, & W. Rosari (eds.); Kesepuluh). Penerbit Andi.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelica (ed.); Kesepuluh). Salemba Empat.
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 116–121. <https://www.neliti.com/id/publications/77103/pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-terhadap-kinerja-pegawai-studi-pada-badan-kepe>
- Prasetyo, D., & Dewayanto, T. (2019). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Periode 2013-2015). *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(2), 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/25538/0>
- Ramli, A., Basri, B., & Revoluan, A. (2020). *Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Frater Makassar*. Universitas Negeri Makassar.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta.