

**THE EFFECT OF TRAINING, WORK MOTIVATION AND THE EFFECTIVENESS
OF USING ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS (SIA) ON COMPETENCIES
THAT IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case Study: Banyumanik District Office Semarang)**

Devina Ratrika Perdani ¹⁾, Arditya Dian Andika ²⁾, Patricia Dhiana Paramita ³⁾

1) Mahasiswi Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Universitas Pandanaran Semarang

2),3) Dosen Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

In an institution, it requires the existence of potential and quality human resource factors for the head or employees of the Banyumanik Semarang sub-district office, task patterns, rational and determinant commitments for achieving agency goals. AIS) for employees is one of the factors that affect the dependent variable (Y) competence and employee performance. In he research, we will explain the effect of training, work motivation and the effectiveness of using Accounting Information Systems (SIA) on competencies that have an impact on employee performance in the District office. Banyumanik Semarang. The purpose of this study was to analyze and test the effect of each independent variable (X) on the dependent variable (Y).

This research used a primary data collection method, namely a questionnaire. The population was all ASN employees at the Banyumanik District office in Semarang. The sampling technique was carried out by using the census method in which 74 employees were used as respondents. The analytical tools used are validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroskedastic test, multiple linear regression test, autocorrelation test, goodness of fit test and determination coefficient test.

The results of the t test calculation data analysis showed that partially the independent variable (X) had a positive and significant effect on the dependent variable (Y), namely the training variable on competence with a value of $t_{count} 3.438 > t_{table} 1.65833$ and a significance value (Sig.) $0.001 < 0.05$. The variable of work motivation on competence with a t_{count} of $2.295 > t_{table}$ of 1.65833 and a significance value (Sig.) Of $0.025 < 0.05$. and the variable effectiveness of the use of SIA on competence with a value of $t_{count} -1.898 > t_{table} 1.65833$ and a significance value (Sig.) $0.0062 < 0.05$. The variable of training on employee performance with a value of $t_{count} 1.278 > t_{table} 1.65833$ and a significance value (Sig.) $0.205 < 0.05$.

Work motivation variable on employee performance with $t_{count} 5.101 > t_{table} 1.65833$ and a significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$. and the variable effectiveness of the use of SIA on employee performance with a value of $t_{count} 0.379 > t_{table} 1.65833$ and a significance value (Sig.) $0.706 < 0.05$. competency variable towards employee performance with $t_{count} -0.394 > t_{table} 1.65833$ and a significance value (Sig.) $0.695 < 0.05$. So the variables of training, work motivation and the effectiveness of using the Accounting Information System (AIS) have a positive and significant effect on competencies that have an impact on employee performance.

Keywords: Training, Work Motivation and Effectiveness of, Using Accounting Information Systems (SIA), Competence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetensi adalah suatu keterampilan / keahlian / kemampuan seseorang untuk melakukan suatu keunggulan atau kualitas berdasarkan pengetahuan, keahlian dan sikap. (Emron, Yohny, Imas, 2017).

Kompetensi meningkat dan lebih baik karena diduga pelatihan, motivasi kerja dan keefisienan penggunaan sistem informasi akuntansi (SIA) meningkat yang berdampak bagi kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banyumanik Semarang. Menurut peraturan UU Republik Indonesia No. 13/2003 mengenai kepegawaian mengemukakan kemampuan dalam bekerja merupakan keterampilan atau potensi yang di miliki oleh setiap pegawai yang meliputi beberapa aspek seperti pengetahuan, keahlian atau potensi dan karakter dalam bekerja yang sesuai dengan mutu. Kompetensi dapat digunakan untuk menunjang prestasi didalam pekerjaan pegawai dan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dapat juga dilakukan melalui pelatihan seperti halnya pegawai di kantor Kecamatan Banyumanik Semarang, contohnya seperti, Diklat Pim Tk.IV, Pelatihan

Teknis Administrasi Dasar, Pelatihan Teknis Mitigasi Bencana, Pelatihan Teknis Perbendaharaan dan lain-lain. Adapun faktor yang mempengaruhi kompetensi yang berdampak pada kinerja pegawai yaitu pelatihan, motivasi kerja dan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi (SIA) .

Pelatihan menurut pendapat Suprayadi (2013) adalah pelatihan berperan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang meliputi penguasaan, pengetahuan dan meningkatkan keterampilan serta perubahan tingkahlaku / sikap guna meningkatkan kinerja pegawai / karyawan. Selain pelatihan, faktor motivasi kerja mempengaruhi kompetensi yang berdampak pada kinerja pegawai yaitu pendapat dari Robbins dan Judge (2013) bahwa motivasi yaitu merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Adapun faktor lainnya yaitu efektivitas penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang mempengaruhi kompetensi yang berdampak pada kinerja pegawai. Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi

Akuntansi (SIA) menurut pendapat Putra (2019) bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi didalam suatu organisasi, perusahaan atau bank bergantung kepada kemampuan / keahlian yang dimiliki oleh pemakai yang menggunakan sistem informasi tersebut terhadap kinerja pegawai sehingga Sistem Informasi Akuntansi (SIA) bisa berjalan secara efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan penggunaan sistem informasi akuntansi (SIA) terhadap kompetensi yang berdampak pada kinerja pegawai (studi kasus : Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang) dan bagaimana meningkatkan kompetensi sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai (studi kasus : Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang) .

Tujuan peneliti yang akan di capai adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan efektivitas penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kompetensi di Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendapat dari Sutrisno (2017) merupakan suatu aktivitas perencanaan, pengadaan dan pengembangan kompetensi manusia dalam meraih target yang benar dan terarah secara tersendiri ataupun di suatu perusahaan dan organisasi.

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Pendapat dari Spencer dalam Moehariono (2014) berpendapat bahwa kompetensi diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang / pegawai yang berhubungan dengan efektivitas kinerja pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai menurut pendapat Sabir et., al (2012), merupakan suatu elemen penting dari setiap organisasi atau perusahaan dan faktor yang paling penting untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan dan kinerjanya.

2.6.8 Pengertian Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Menurut Putra (2019) bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi (SIA) pada perusahaan atau instansi atau bank

tergantung pada kemampuan yang dimiliki dari pemakai sistem informasi tersebut terhadap kinerja sehingga sistem informasi akuntansi (SIA) bisa dilakukan/ berjalan dengan efektif.

2.9 Hipotesis Penelitian

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi
3. Efektivitas penggunaan SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi
4. Pelatihan, Motivasi kerja dan Efektivitas penggunaan SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi
5. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Efektivitas penggunaan SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8. Pelatihan, Motivasi kerja dan Efektivitas penggunaan SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10. Kompetensi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

11. Kompetensi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
12. Kompetensi memediasi pengaruh efektivitas penggunaan SIA terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Faktor riset yang dimanfaatkan didalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (Independent variabel)
Merupakan variabel yang menguasai variabel terikat, baik itu positif dan negatif (Suharsini, 2011). Di dalam faktor tersebut merupakan variabel bebas yaitu :
 1. Pelatihan (X1)
 2. Motivasi Kerja (X2)
 3. Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi SIA (X3)
- b. Variabel Terikat (Dependent variabel)
Variabel merupakan center atensi utama dari penelaah. Untuk perihal ini seperti variabel terikatnya merupakan kemampuan yang berdampak pada kinerja pegawai.
- c. Variabel Intervening
Merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, maka variabel bebas tidak langsung mempengaruhi

berubahnya atau timbulnya variabel terikat.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang, metode yang dipakai dalam pengambilan sampel yaitu dengan metode sensus dengan jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Riset ini memakai data primer dan data Sekunder. Data Primer / langsung merupakan pengumpulan data dilaksanakan langsung pada lokasi penelitian (tidak melalui media perantara) di suatu instansi atau organisasi yang dilaksanakan melalui media angket (kuesioner).

Data Sekunder / tidak langsung yaitu suatu kegiatan/ aktivitas penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara tidak langsung dengan media pihak lain.

Metode Penganalisis Data

Metode penganalisis data di dalam riset ini menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas / uji ketepatan), pengujian asumsi klasik meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolinieritas, pengujian heteroskedastisitas, uji

autokorelasi, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi R^2 (Adjusted R Square) dan analisis jalur / *path analysis*.

HASIL DAN ANALISIS

4.2.1 Analisis Deskriptif

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

Indikator Pelatihan	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pelatihan					Indeks Pelatihan
	1	2	3	4	5	
X1.1	0	3	17	30	24	59,4
X1.2	0	4	15	33	22	59
X1.3	0	8	16	25	25	57,8
X1.4	0	4	17	31	22	58,6
X1.5	0	5	17	35	17	57,2
TOTAL						58,4

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa tanggapan responden penelitian tentang indeks pelatihan mempunyai skor sebesar 58,4 dengan pertanyaan responden pelatihan pada kantor Kecamatan Banyumanik Semarang masuk kedalam kategori sedang. didalam hal ini berarti menurut responden, pelatihan dinilai dalam taraf sedang, oleh karena itu pegawai perlu dibekali program-program pelatihan supaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja					Indeks Motivasi Kerja
	1	2	3	4	5	
X2.1	2	5	15	31	21	57,2
X2.2	1	11	11	29	22	56,4
X2.3	0	6	17	25	26	58,6
X2.4	1	10	14	30	19	55,6
X2.5	1	10	15	35	13	54,2
TOTAL						56,4

Sumber : Data primer yang diolah,2021
 Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan responden penelitian tentang indeks motivasi kerja mempunyai skor sebesar 56,4 dengan pertanyaan responden motivasi kerja pada kantor Kecamatan Banyumanik Semarang masuk kategori sedang,didalam hal ini berarti menurut responden,motivasi kerja dinilai dalam taraf sedang, oleh karena itu pegawai perlu diberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Penggunaan SIA

Indikator Efektivitas Penggunaan SIA	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Efektivitas Penggunaan SIA					Indeks Efektivitas Penggunaan SIA
	1	2	3	4	5	
X3.1	1	4	14	34	21	58,4
X3.2	1	9	11	31	22	57,2
X3.3	0	4	17	31	22	58,6
X3.4	0	9	14	33	18	56,4
X3.5	1	7	14	40	12	55,4
TOTAL						57,2

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa menunjukkan tanggapan responden tentang

indeks efektivitas penggunaan SIA mempunyai skor sebesar 57,2 dengan pertanyaan responden motivasi kerja pada kantor Kecamatan Banyumanik Semarang masuk kategori sedang,didalam hal ini berarti menurut responden, efektivitas penggunaan SIA dinilai dalam taraf sedang, oleh karena itu pegawai perlu meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi (SIA) didalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

Indikator Kompetensi	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompetensi					Indeks Kompetensi
	1	2	3	4	5	
Y1.1	2	2	14	38	18	58
Y1.2	2	2	12	39	19	59
Y1.3	0	3	12	27	32	62
Y1.4	0	2	20	32	20	58,4
Y1.5	0	4	10	38	22	60
TOTAL						59,48

Sumber : Data primer yang diolah,2021

bahwa tanggapan responden penelitian tentang indeks kompetensi mempunyai skor sebesar 59,48 dengan pertanyaan responden kompetensi pada kantor Kecamatan Banyumanik Semarang masuk kategori sedang,didalam hal ini berarti menurut responden, kompetensi dinilai dalam taraf sedang, oleh karena itu pegawai perlu meningkatkan kompetensi

dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

4.2.2 Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas /Uji Ketepatan Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Pelatihan, Motivasi Kerja, Efektivitas Penggunaan SIA , Kompetensi dan Kinerja Pegawai

No .	Variabel /Indikator	R hitung (Corrected Item-Total Correlation)	Nilai r tabel n=74 α =5%	Kesimpulan
1.	Pelatihan (X1)			
	X1.1	0,779	1,440	Valid
	X1.2	0,819	1,440	Valid
	X1.3	0,721	1,440	Valid
	X1.4	0,765	1,440	Valid
	X1.5	0,788	1,440	Valid
	Total X1	1,000		
2.	Motivasi Kerja (X2)			
	X2.1	0,654	1,440	Valid
	X2.2	0,751	1,440	Valid
	X2.3	0,827	1,440	Valid
	X2.4	0,847	1,440	Valid
	X2.5	0,751	1,440	Valid
	Total X2	1,000		
3.	Efektivitas Penggunaan SIA (X3)			
	X3.1	0,590	1,440	Valid
	X3.2	0,712	1,440	Valid
	X3.3	0,765	1,440	Valid
	X3.4	0,826	1,440	Valid

			0	
	X3.5	0,627	1,440	Valid
	Total X3	1,000		
4.	Kompetensi (Y1)			
	Y1.1	0,707	1,440	Valid
	Y1.2	0,718	1,440	Valid
	Y1.3	0,826	1,440	Valid
	Y1.4	0,588	1,440	Valid
	Y1.5	0,597	1,440	Valid
	Total Y1	1,000		
5.	Kinerja Pegawai (Y2)			
	Y2.1	0,740	1,440	Valid
	Y2.2	0,820	1,440	Valid
	Y2.3	0,832	1,440	Valid
	Y2.4	0,799	1,440	Valid
	Y2.5	0,761	1,440	Valid
	Total Y2	1,000		

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Step1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y1
N		74	74	74	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19,73	19,05	19,32	20,07
	Std. Deviation	3,620	4,088	3,554	3,202
Most Extreme Differences	Absolute	,165	,170	,170	,194
	Positive	,076	,073	,077	,084
	Negative	-,165	-,170	-,170	-,194
Test Statistic		,165	,170	,170	,194
Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig. (2-	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.18

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Step2

Hasil olah data menunjukkan bahwa variabel penelitian, yaitu Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Efektivitas Penggunaan SIA (X3), Kompetensi (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2) memiliki nilai probabilitas masing-masing sebesar 0,165 (X1), 0,170 (X2), 0,170 (X3), 0,194 (Y1) dan 0,86 (Y2) dimana nilai probabilitas tersebut lebih besar daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinearitas Step1

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	pelatihan (X1)	,379	2,641

	motivasi Kerja (X2)	,296	3,380
	efektivitas penggunaan SIA (X3)	,289	3,464

a. Dependent Variable: kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.20

Hasil Uji Multikolinearitas Step 2

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	pelatihan (X1)	,324	3,087
	motivasi (X2)	,275	3,634
	efektivitas penggunaan SIA (X3)	,275	3,642
	Kompetensi (Y1)	,621	1,610

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Metode pengambilan keputusan adalah apabila *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 dan tidak terjadi multikolinearitas. Kesimpulan taksiran tabel ini menjelaskan bahwa nilai *VIF* semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil pengukuran nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain.

Cara memprediksi data tidaknya heteroskedastisitas untuk suatu model bisa lihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji glejser yang telah dilakukan:

Tabel 4.21
Pengujian Glejser Step 1

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,345	1,116		2,997	,004
X1	,022	,085	,048	,254	,800
X2	-,043	,085	-,110	-,509	,612
X3	-,052	,099	-,116	-,529	,598

a. Dependence Variable: Absresid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.22

Uji Glejser Step 2

Sumber : Data primer yang dikerjakan, 2021

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	4,656	1,359		3,426	,001
X1	,078	,091	,176	,865	,390
X2	-,005	,087	-,013	-,060	,952
X3	-,089	,100	-,197	-,888	,378
Y1	-,122	,074	-,243	-,1650	,104

a. Dependent Variable: Absresid

Sumber : Data primer yang dikerjakan, 2021

Menurut bukti itu bisa dinilai perolehan semua unsur pengujian glejser step 1 > 0,50 yang dapat dijelaskan statistik residual tidak timbul ketidaksaamaan varian, sedangkan pada pengujian glesjer step 2 variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 390 yang lebih besar dari 0,50 yang artinya data residual tidak terjadi ketidaksaamaan varian dan faktor lainnya mempunyai angka > 0,05 yang maknanya tidak menimbulkan heterokedastisitas.

4.3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan sebagai salah satu asumsi model regresi linier. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terdapat kondisi serial atau tidak antara variabel pengganggu (Sugiyono & Susanto, 2017).

Tabel 4.23

Hasil Uji Step 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615 ^a	,379	,352	2,578

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.24
Hasil Uji Step 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,263 ^a	,069	,015	1,59507

a. Predictors: (Constant), Y1, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Absresid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

4.4.1 Analisis Regresi linier

Berganda Tahap / Step 1 dan 2

Regresi linier bertahap 1 dan 2 didalam penelitian ini terbukti dan telah bebas dari penyimpangan asumsi klasik, selanjutnya dilaksanakan analisis terhadap persamaan regresi yang dihasilkan model regresi tersebut. Analisis yang dimaksudkan adalah untuk menguji sejauh mana dan arah pengaruh variabel-variabel independen pelatihan, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai kepada variabel dependen. Analisis penelitian ini yang dimanfaatkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Tabel 4.25
Hasil Uji Regresi Berganda Step 1

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,741	1,782		6,028	,000
	pelatihan (X1)	,466	,135	,526	3,438	,001
	motivasi kerja (X2)	,311	,136	,398	2,295	,025
	Efektifitas penggunaan SIA (X3)	-,300	,158	-,333	-1,898	,062

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.25 hasil pengolahan data regresi berganda step 1 maka didapat model persamaan regresinya yaitu sebagai berikut :

$$Y_1 = 10,741 + 466 (X_1) + 331 (X_2) + -300 (X_3) + e$$

Dari persamaan tersebut bisa diartikan yaitu :

1. Nilai Konstanta = 10,741 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel-variabel yang lain dianggap konstan, maka kompetensi sebesar 10,741.
2. Variabel Pelatihan (X1) mempunyai koefisien regresi bertanda positif sebanyak 0,466, yang memberikan arti bahwa kompetensi dipengaruhi oleh variabel pelatihan dengan arah

pengaruh searah atau positif, semakin kuat pengaruh pelatihan membawa dampak pada kompetensi.

3. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien regresi berciri positif sebesar 0,311 yang memberikan arti dengan arah pengaruh yang searah atau positif, semakin kuat pengaruh motivasi kerja membawa dampak pada kompetensi.
4. Variabel Efektivitas Penggunaan SIA (X3) memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,300 yang akan memberikan arti bahwa efektivitas penggunaan SIA memiliki arah yang tidak sesuai / negatif, makin bertahan pengaruh efektivitas penggunaan SIA mendukung dampak pada kompetensi.

Tabel 4.26
Hasil Uji Regresi Berganda Step 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,669	1,968		1,357	,179
	Pelatihan (X1)	,168	,131	,155	1,278	,205
	Motivasi Kerja (X2)	,643	,126	,672	5,101	,000
	Efektivitas Penggunaan SIA (X3)	-,055	,145	-,050	-,379	,706
	Kompetensi (Y1)	-,042	,107	,035	-,394	,695

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Bersumber pada Tabel 4.26 pengolahan perolehan data regresi berganda step 1 maka didapat model persamaan regresinya yaitu sebagai berikut :

$$Y_2 = 2,669 + 168 (X_1) + 643 (X_2) + 055 (X_3) - 0,42 (Y_1) + e$$

Dari persamaan tersebut bisa diartikan yaitu :

1. Nilai Konstanta = 2,669 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel-variabel yang lain dianggap konstan, maka kinerja pegawai sebesar 2,669
2. Variabel Pelatihan (X1) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,168, yang memberikan arti

bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pelatihan dengan arah pengaruh yang searah atau positif, semakin kuat pengaruh pelatihan membawa dampak pada kinerja pegawai.

3. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,643 yang memberikan arti dengan arah pengaruh yang searah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel motivasi kerja membawa dampak pada kinerja pegawai.
4. Variabel Efektivitas Penggunaan SIA (X3) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,055 yang akan memberikan arti bahwa efektivitas penggunaan SIA memiliki arah yang searah atau positif, semakin kuat pengaruh efektivitas penggunaan SIA membawa dampak pada kinerja pegawai.
5. Variabel Kompetensi (Y1) memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,042 yang akan memberikan arti bahwa kompetensi memiliki arah pengaruh yang tidak searah atau negatif, semakin valid pengaruh variabel kompetensi membawa dampak bagi kinerja pegawai.

4.5 Pengujian Signifikansi indikator Segmental

(Pengujian Data t)

Pengujian t dilakukan dalam mengukur faktor yang berpengaruh antara aspek *independent* kepada peubah *dependent* menurut perseorangan hingga menggunakan pengujian t. formula t_{tabel} sama dengan total informan - 2 atau dituliskan dengan rumus : $t_{tabel} = 116 - 2 = 114$, terdapat angka t_{tabel} 1,65833.

Tabel 2.7 Hasil Uji t Step 1 Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja dan Efektivitas Penggunaan SIA Terhadap Kompetensi

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		6,028	,000
Pelatihan (X1)	,526	3,438	,001
motivasi kerja (X2)	,398	2,295	,025
efektivitas penggunaan SIA (X3)	-,333	-1,898	,062

a. Dependent Variable: kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Menurut hasil uraian regresi didapat :

1. Uji Asumsi 1 (H1)

Analisis :

Variabel Pelatihan mempunyai jumlah t_{hitung} sebanyak 3,438 oleh nilai signifikan sejumlah 0,001, sebab angka

$t_{hitung} 3,438 > t_{tabel} 1,65833$ & angka bersinngungan 0,001 kurang dari 0,05 & menandakan efektif. karena begitu aspek pelatihan membawa dampak kepada kompetensi sebanyak 0,001, jika bisa dijelaskan pelatihan (X1) secara sebagian- sebagian berdampak konstruktif dan relevan akan kompetensi (Y1), **bahwa Hipotesis 1 diperoleh.**

2. Percobaan Presumsi 2 (H2)

Analisis :

Unsur Motivasi Kerja ada jumlah t_{hitung} sebanyak 2,295 & signifikasi sejumlah 0,025, oleh perhitungan $t_{hitung} 2,295$ lebih dari $t_{tabel} 1,65833$ hitungan berkaitan 0,025 kurang dari 0,05 dan bertanda positif. Seperti itu unsur motivasi kerja membawa dampak pada kompetensi sebanyak 0,025, dan bisa diartikan motivasi kerja (X2) sebagai parsial berakibat praktis dan penting kepada kompetensi (Y1), **hingga Hipotesis 2 efektif.**

3. Varian Uji Dugaan 3 (H3)

Analisis :

Aspek Efektivitas Penggunaan SIA memuat taksiran t_{hitung} sebanyak -1,898 dan signifikan berbilang 0,062, dikarenakan jumlah $t_{hitung} -1,898 >$ dari $t_{tabel} 1,65833$ dan nilai signifikan

0,062 < 0,05 maka menandakan positif. Dengan demikian variabel efektivitas penggunaan SIA memberikan pengaruh terhadap kompetensi sebesar 0,062, maka dapat disimpulkan efektivitas penggunaan SIA (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (Y1), **dan H3 diterima.**

Tabel 4.28
Hasil Uji t Step 2
Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan
Efektivitas Penggunaan SIA Terhadap
Kompetensi yang berdampak pada
Kinerja Pegawai

Coefficients ^a				
Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		
	Beta			
1	(Constant)		1,357	,179
	pelatihan (X1)	,155	1,278	,205
	motivasi kerja (X2)	,672	5,101	,000
	efektivitas penggunaan SIA (X3)	,050	,379	,706
	kompetensi (Y1)	-,035	-,394	,695

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh

:

1. Pengujian Hipotesis ke Empat (H4)

Analisis :

Bagian Pelatihan mempunyai penjumlahan t_{hitung} sama banyaknya 1,278 melalui tingkatan konotasi sejumlah 0,205, oleh sebab itu hitungan $t_{hitung} 1,278 > t_{tabel} 1,65833$ & nilai relevan 0,205 < 0,05 dan bertanda positif. Dengan begitu ciri

pelatihan membawakan dampak terhadap kinerja pegawai sebesar 0,205, maka dapat disimpulkan pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2), **maka H₄ diterima.**

2. Pengujian Hipotesis ke Lima (H5)

Analisis :

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,101 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t_{hitung} 5,101 > t_{tabel} 1,65833$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif. Dengan demikian variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2), **maka H₅ diterima.**

3. Pengujian Hipotesis ke Enam (H6)

Analisis :

Variabel Efektivitas Penggunaan SIA memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,379 dan signifikansi sebesar 0,706, karena nilai $t_{hitung} 0,379 > t_{tabel} 1,65833$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,706 < 0,05$ dan bertanda positif. Serta seperti itu unsur efektivitas penggunaan SIA membawa dampak pada kinerja pegawai sebanyak 0,706, maka dapat disimpulkan efektivitas penggunaan

SIA (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2), **dan Hipotesis 6 disetujui**

4. Penguji Spekulasi 7

Analisis :

Ciri Kompetensi memiliki hitungan t_{hitung} sebesar -0,394 dan signifikan banyaknya 0,695, sebab jumlah $t_{hitung} -0,394 > t_{tabel} 1,65833$ maka angka berkaitan $0,695 < 0,05$ dengan bukti positif. Begitu variabel kompetensi memberikan dampak tpada kinerja pegawai sebesar 0,695, maka dapat disimpulkan kompetensi (Y1) secara parsial berpengaruh membangun dan bermakna terhadap kinerja pegawai (Y2), **maka H₇ diterima.**

4.5.2 Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 4.29

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R² (*Adjusted R Square*) Step 1 Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Efektivitas Penggunaan SIA Terhadap Kompetensi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.352	2,578
a. Predictors: (Constant), efektivitas penggunaan SIA, pelatihan, motivasi kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R²

(Adjusted R Square) 0,352 atau 35,2 % yang berarti pengaruh dari variabel independen pelatihan, motivasi kerja dan efektivitas penggunaan SIA terhadap variabel kompetensi sebesar 35,2 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Tabel 4.30
Hasil Analisis Koefisien Determinasi R² (Adjusted R Square) Step 2 Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.651	2,309
a. Predictors: (Constant) kompetensi, efektivitas penggunaan SIA, pelatihan, motivasi kerja				
b. Dependent Variable: kinerja pegawai				

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R² (Adjusted R Square) 0,651 atau 6,51 %, yang berarti pengaruh dari variabel independen pelatihan, motivasi kerja, efektivitas penggunaan SIA dan kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 6,51 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

4.6 Path Analysis

Interpretasi Jalur (Path)

Interpretasi jalur (path) ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

dimensi mediasi (intervening) pada model penelitian ini. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan maka didapatkan hasil :

Regression Step 1:

1. P1 : Unstandardized coefficient beta variabel pelatihan (X₁) sebesar 0.446.
2. P2: Unstandardized coefficients beta variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,311.
3. P3: Unstandardized coefficients beta variabel efektivitas penggunaan SIA (X₃) sebesar -0,330.

Regression Step 2:

1. P4: Unstandardized coefficients beta variabel pelatihan (X₁) sebesar 0,168.
2. P5: Unstandardized coefficients beta variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,643.
3. P6: Unstandardized coefficients beta variabel efektivitas penggunaan SIA (X₃) sebesar 0,055.
4. P7: Unstandardized coefficients beta variabel kompetensi (Y₁) sebesar 0,42.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Diuraikan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kompetensi di

- Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,438 > t_{tabel} 1,65833$ & hasil signifikan 0,001 kurang dari 0,05 dengan tanda +.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi di Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan jumlah $t_{hitung} 2,295 > t_{tabel} 1,65833$ dengan poin pendapatan (Sig.) $0,025 < 0,05$ maka ditandai konklusif.
 3. Terdapat pengaruh yang signifikan efektivitas penggunaan SIA terhadap kompetensi di Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang. Keadaan tersebut mampu ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} -1,898 > t_{tabel} 1,65833$ dan angka signifikansi $0,062 < 0,05$ dan terbukti pasti.
 4. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 1,278 > t_{tabel} 1,65833$ dan nilai pemahaman $0,205 < 0,05$ dan bertanda efektif
 5. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan

nilai $t_{hitung} 5,101 > t_{tabel} 1,65833$ maka ukuran relevansi $0,000 < 0,05$ & aktual

6. Terdapat pengaruh yang signifikan efektivitas penggunaan SIA terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik Semarang. Mengenai ini bisa diuraikan melalui nilai $t_{hitung} 0,379 > t_{tabel} 1,65833$ dan nilai hubungan $0,706 < 0,05$ dan bertanda positif.

5.2 Saran

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan yang sudah dikelaskan, maka dari itu adapun saran yang diajukan peneliti sebagai berikut :

1. Pelatihan adalah variabel pertama yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Banyumanik Semarang. Hasil ini berarti bahwa pelatihan yang masih belum maksimal yang dimiliki pegawai akan menurunkan kualitas kompetensi dan kinerja pegawai. Diharapkan pelatihan yang sudah di terapkan di kantor Kecamatan Banyumanik Semarang dan yang sudah berjalan perlu

dipertahankan dan ditingkatkan dalam hal program-program pelatihan untuk mencapai kompetensi dan kinerja yang lebih baik.

2. Motivasi kerja adalah variabel kedua yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Banyumanik Semarang.

Hasil ini berarti bahwa motivasi kerja yang masih belum begitu maksimal yang dimiliki pegawai akan menurunkan kualitas kompetensi dan kinerja pegawai. Diharapkan pihak kantor kecamatan Banyumanik Semarang untuk memperhatikan dan memotivasi pegawai lebih maju sehingga akan membuat kompetensi dan kinerja akan lebih baik.

3. Efektivitas penggunaan SIA adalah variabel ketiga yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa efektivitas penggunaan SIA mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Banyumanik Semarang.

Hasil ini berarti bahwa efektivitas penggunaan SIA yang masih belum maksimal yang dimiliki oleh pegawai

akan menurunkan kualitas kompetensi dan kinerja pegawai. Diharapkan efektivitas penggunaan SIA untuk lebih ditingkatkan didalam penerapakan sistem dan informasi supaya yang dihasilkan terjamin keamanannya.

DAFTAR PUSTAKA

Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di KotaDenspasar

Agustina, 2020.*PengaruhPelatihan,Kompetensi dan Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo*

Dessler,Gary, 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat

Erwin & Suhardi, 2020.*Pengaruh Motivasi,PelatihanTerhadap Kinerja pegawaiPT. Wonder Trend Indonesia*

Emron,Yohny,Imas,2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*

Febriyanti,Utami,Hakam,2013.*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) PG. Lestari Nganjuk*

Hasibuan, 2013.*Manajemen Sumber DayaManusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sutrisno,Edy, 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*

Satria & Kuswara, 2013 .*Dampak Semangat Kerja Serta Training Mengenai Kemampuan Bekerja dan Hubungannya Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung*

Muawanah &Romadhon , 2016. *Pengaruh Efektivitas Penggunaan SIA Terhadap Kompetensi*

Mulyapradana, 2017.*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Radhadul Atfal Di Kota Pekalongan*

Moheriono, 2014.*Pengertian Kompetensi dan Tingkat Kompetensi*

Putra dan Dewi, 2015. *Pengaruh EfektivitasPenggunaan SIA, Budaya*