



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

YESIN KRISTIANI SARUMAHA

NPM 1815310624

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2022**

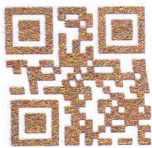
PENGESAHAN TUGAS AKHIR
: PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

JUDUL
NAMA : YESIN KRISTIANI SARUMAHA
N.P.M : 1815310624
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 25 Oktober 2022



DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

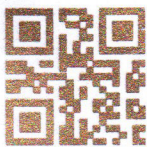
KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

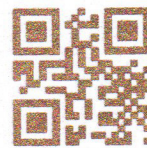
DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M.

PEMBIMBING II



Rindi Andika, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yesin Kristiani Sarumaha
NPM : 1815310624
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja
Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi
Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2022



Yesin Kristiani Sarumaha
NPM. 1815310624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yesin Kristiani Sarumaha
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 2 Februari 1998
NPM : 1815310624
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl Pintu Air Gg Rel No 24 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2022



Yesin Kristiani Sarumaha
NPM. 1815310624



ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mencari bagaimana pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara melalui Motivasi (Z). Populasi pada penelitian sebanyak 107 pegawai negeri sipil dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52 orang pegawai negeri sipil menggunakan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan di tahun 2022. Data yang digunakan data primer yang diambil langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil *path analysis* menunjukkan pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai *Standardized Coefficients* Beta Pelatihan sebesar 0,900 dengan signifikan 0,000. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *Standardized Coefficients* Beta Pelatihan sebesar 0,931 dengan signifikan 0,000. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *Standardized Coefficients* Beta Pelatihan sebesar 0,942 dengan signifikan 0,000. Hasil *path analysis* juga menunjukkan bahwa secara tidak langsung pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi yang artinya motivasi tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0,848 yang lebih kecil dari pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,931.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

The research was conducted to find out how the direct and indirect influence of Training (X) on Employee Performance (Y) at the Secretariat of the DPRD of North Sumatra Province through Motivation (Z). The population in the research was 107 civil servants with the number of samples used as many as 52 civil servants using the Slovin formula. The sampling technique used was purposive sampling. This research was conducted in 2022. The data used were primary data taken directly from respondents using a questionnaire. This research used quantitative data that was processed with SPSS 24.0 with path analysis. The results of the path analysis showed that training directly had a positive and significant effect on motivation with the Standardized Coefficients Beta Training value of 0.900 with a significant 0.000. Training directly had a positive and significant effect on employee performance with the Standardized Coefficients Beta Training value of 0.931 with a significant value of 0.000. Motivation directly had a positive and significant effect on employee performance with a value of Standardized Coefficients Beta Training of 0.942 with a significant value of 0.000. The results of the path analysis also showed that indirectly training did not have a significant effect on employee performance through motivation, which meant that motivation was not able to mediate the effect of training on employee performance. The indirect effect of training on employee performance through motivation was 0.848 which was smaller than the direct effect of training on employee performance of 0.931.

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance.




KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.SM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Teristimewa untuk Farudi Eli Sarumaha dan Ibunda Juliani Fau tercinta dan seluruh adik-adikku (Yusuf, Putra, Pretty, Maria) yang tidak hentinya memberikan doa dan dukungan serta semangat dalam kehidupan penulis.

- 
8. Kepada bapak DRS. Muda Sakti selaku Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara serta Staff Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara atas semua dukungan dan bantuannya.
 9. Teman-teman terbaik penulis Melisa Theodora Lumbangaol, Tetty Andriyani Nasution, Grace Nathasya Siregar, Katrie Lumongga Hutauruk, Rajuddin, Beby Amswita, Putri Anita, Hanna Yosefa, Kristin Theresia yang telah menyemangati penulis, mendukung penulis, membantu penulis menyelesaikan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya.
 10. Kepada teman-teman seperjuangan Ritha Hastuti Gorat, Sintong Sitorus, Lamtiur Simanullang, Lely Nurjannah Daulay yang telah menyemangati satu sama lain.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Oktober 2022
Penulis

Yesin Kristiani Sarumaha
NPM: 1815310624



DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN SURAT PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah | 5 |
| 1. Identifikasi Masalah..... | 5 |
| 2. Batasan Masalah | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 6 |
| 1. Tujuan Penelitian | 6 |
| 2. Manfaat Penelitian | 6 |
| E. Keaslian Penelitian | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori | 9 |
| 1. Kinerja Pegawai..... | 9 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 9 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.... | 10 |
| c. Indikator Kinerja Pegawai | 13 |
| 2. Pelatihan | 14 |
| a. Pengertian Pelatihan..... | 14 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan | 15 |
| c. Manfaat Pelatihan | 16 |
| d. Jenis - Jenis Pelatihan | 17 |
| e. Indikator Pelatihan | 18 |
| 3. Motivasi Kerja | 19 |
| a. Pengertian Motivasi Kerja | 19 |
| b. Faktor – Faktor yang Memperengaruhi Motivasi | 20 |
| c. Tujuan Motivasi Kerja | 23 |
| d. Indikator Motivasi Kerja..... | 24 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 25 |
| C. Kerangka Konseptual | 27 |
| D. Hipotesis | 30 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 31 |

| | |
|--|----|
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 31 |
| 1. Tempat Penelitian | 31 |
| 2. Waktu Penelitian | 31 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 32 |
| 1. Populasi..... | 32 |
| 2. Sampel | 33 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 34 |
| 1. Jenis Data..... | 34 |
| 2. Sumber Data | 34 |
| E. Variabel Penelitian & Definisi Operasional..... | 34 |
| 1. Variabel Penelitian..... | 32 |
| 2. Definisi Operasional..... | 35 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| G. Teknik Analisa Data | 36 |
| 1. Uji Kualitas Data | 36 |
| a. Uji Validitas (Kelayakan) | 36 |
| b. Uji Reliabilitas (Keandalan)..... | 38 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 39 |
| a. Uji Normalitas..... | 39 |
| b. Uji Multikolinearitas | 40 |
| c. Uji Heteroskedastisitas..... | 41 |
| 3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)..... | 42 |
| 4. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 43 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 44 |
| 1. Gambaran Umum Lokasi Riset | 44 |
| a. Sejarah Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara | 44 |
| b. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara..... | 45 |
| c. Struktur Organisasi | 46 |
| 2. Karakteristik Responden..... | 47 |
| a. Jenis Kelamin Responden | 47 |
| b. Usia Responden..... | 48 |
| c. Pendidikan Terakhir Responden | 49 |
| d. Masa Bekerja Responden..... | 49 |
| e. Status Pernikahan Responden | 50 |
| 3. Frekuensi Jawaban Responden | 51 |
| a. Kinerja Pegawai (Y)..... | 52 |
| b. Pelatihan (X) | 57 |
| c. Motivasi (Z) | 62 |
| 4. Uji Kualitas Data | 68 |
| a. Uji Validitas | 68 |
| b. Uji Reliabilitas | 70 |
| 5. Uji Asumsi Klasik..... | 74 |
| a. Uji Normalitas Data | 74 |
| b. Uji Multikolinearitas | 82 |
| c. Uji Heteroskedastisitas..... | 83 |




| | |
|---|-----|
| 6. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)..... | 86 |
| a. Pengaruh Langsung..... | 87 |
| 1) Jalur Model I..... | 87 |
| 2) Jalur Model II..... | 89 |
| 3) Jalur Model III..... | 92 |
| b. Pengaruh Tidak Langsung..... | 94 |
| 1) Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y..... | 94 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 96 |
| 1. Hipotesis H ₁ | 96 |
| 2. Hipotesis H ₂ | 97 |
| 3. Hipotesis H ₃ | 99 |
| 4. Hipotesis H ₄ | 101 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 102 |
| B. Saran..... | 103 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 1.1. Interval Dan Predikat Target Penilaian Kinerja | 2 |
| Tabel 1.2. Hasil Penilaian Kinerja..... | 2 |
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 25 |
| Tabel 3.1. Waktu Penelitian | 32 |
| Tabel 3.2. Daftar Pegawai PNS Tiap Divisi pada DPRD Provsu | 32 |
| Tabel 3.3. Definisi Operasional..... | 35 |
| Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert..... | 36 |
| Tabel 3.5. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi | 43 |
| Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 48 |
| Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 49 |
| Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja | 47 |
| Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 50 |
| Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan..... | 51 |
| Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden | 51 |
| Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas | 52 |
| Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas | 53 |
| Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu..... | 54 |
| Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektifitas..... | 55 |
| Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian..... | 56 |
| Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan & Sasaran Pelatihan..... | 57 |
| Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Para Pelatih Instruktur) | 58 |
| Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi Pelatihan..... | 59 |
| Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode Pelatihan | 60 |
| Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Peserta Pelatihan..... | 61 |
| Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa..... | 62 |
| Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja..... | 63 |
| Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja | 64 |
| Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja | 65 |
| Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengakuan dari Atasan | 66 |
| Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan itu Sendiri... .. | 67 |
| Tabel 4.24. Hasil Validitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... | 69 |
| Tabel 4.25. Hasil Validitas untuk Variabel Pelatihan (X)..... | 69 |
| Tabel 4.26. Hasil Validitas untuk Variabel Motivasi (Z)..... | 70 |
| Tabel 4.27. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 71 |
| Tabel 4.28. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 71 |
| Tabel 4.29. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Pelatihan (X)..... | 72 |
| Tabel 4.30. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Pelatihan (X)..... | 72 |
| Tabel 4.31. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (Z) | 73 |
| Tabel 4.32. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Motivasi (Z)..... | 73 |
| Tabel 4.33. Normalitas Data dari X terhadap Z dengan Uji Kolmogorov- Smirnov | 79 |



| | |
|---|----|
| Tabel 4.34. Normalitas Data dari X terhadap Y dengan Uji Kolmogorov-Smirnov | 80 |
| Tabel 4.35. Normalitas Data dari Z terhadap Y dengan Uji Kolmogorov-Smirnov | 81 |
| Tabel 4.36. Hasil Uji Multikolinearitas dari X terhadap Z | 82 |
| Tabel 4.37. Hasil Uji Multikolinearitas dari X terhadap Y | 83 |
| Tabel 4.38. Hasil Regresi X terhadap Z | 88 |
| Tabel 4.39. Besar Hubungan X terhadap Z | 88 |
| Tabel 4.40. Hasil Regresi X terhadap Y | 90 |
| Tabel 4.41. Besar Hubungan X terhadap Y | 91 |
| Tabel 4.42. Hasil Regresi Z terhadap Y | 92 |
| Tabel 4.43. Besar Hubungan Z terhadap Y | 93 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual | 29 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara | 46 |
| Gambar 4.2. Grafik Histogram dari X terhadap Z | 74 |
| Gambar 4.3. Grafik P-P Plot dari X terhadap Z | 75 |
| Gambar 4.4. Grafik Histogram dari X terhadap Y | 76 |
| Gambar 4.5. Grafik P-P Plot dari X terhadap Y | 76 |
| Gambar 4.6. Grafik Histogram dari Z terhadap Y | 77 |
| Gambar 4.7. Grafik P-P Plot dari Z terhadap Y | 78 |
| Gambar 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dari X terhadap Z | 84 |
| Gambar 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas dari X terhadap Y | 85 |
| Gambar 4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas dari Z terhadap Y | 85 |
| Gambar 4.11. Model Jalur Penelitian | 86 |
| Gambar 4.12. Hasil Analisis Jalur Model I | 89 |
| Gambar 4.13. Hasil Analisis Jalur Model II | 91 |
| Gambar 4.14. Hasil Analisis Jalur Model III | 94 |
| Gambar 4.15. Hasil Analisis Pengaruh Langsung | 94 |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau biasa disebut dengan pegawai merupakan salah satu elemen yang menjadi unsur penting dalam menunjang kemajuan sebuah perusahaan. Pegawai memiliki peran penting sebagai sumber daya manusia dalam pencapaian penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pimpinan akan memberikan sebuah tugas pada setiap pegawai sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Melihat pentingnya pegawai dalam perusahaan, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dilakukan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Menurut Hasibuan, (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Robbins, (2016:260) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Apabila kinerja pegawai baik, sesuai ataupun melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan tujuan dan hasil yang dapat meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memberikan dorongan yang dapat membantu pegawai agar dapat mempertahankan kinerja yang baik.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Hariandja (2018:10) adalah: 1) Kompetensi individu 2) Pelatihan kerja 3) Dukungan organisasi 4) Motivasi kerja 5) Dukungan manajemen.

Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Kota Medan merupakan instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di Provinsi/Kabupaten Kota. Indikator utama kinerja pegawai menurut Robbins (2016:263) adalah 1) kualitas 2) kuantitas 3) ketepatan waktu 4) efektifitas 5) kemandirian.

Tabel 1.1 Interval Dan Predikat Target Penilaian Kinerja

| No | Interval Tingkat Penilaian Kinerja | Predikat/Kategori |
|----|------------------------------------|-------------------|
| 1 | 0 – 45% | Tidak baik |
| 2 | 45 – 65% | Cukup baik |
| 3 | 66 – 85% | Baik |
| 4 | > = 86% | Sangat baik |

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumut


Berdasarkan data di atas yang diperoleh oleh peneliti bahwa target penilaian kinerja pegawai diambil dari data yang diperoleh penulis pada pihak Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Dari data di atas terdapat interval dan predikat capaian target penilaian kinerja yang telah ditentukan oleh instansi kepada pegawai agar dapat di realisasikan.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja

| Indikator Penilaian \Kinerja | Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2019-2021 | | | | | | | | |
|------------------------------|---|------|------|-----------|--------|--------|----------|------|------|
| | Target | | | Realisasi | | | Predikat | | |
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Produktivitas | 100% | 100% | 100% | 91,93% | 85,05% | 91,39% | A | B | A |
| Disiplin | 100% | 100% | 100% | 90,05% | 87,88% | 90,82% | A | A | A |
| Total | 100% | 100% | 100% | 90,99% | 86,46% | 91,10% | A | A | A |

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara (2022)

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja yang penulis dapatkan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan rendahnya kualitas kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada



bagian keuangan dalam pelaksanaan penyusunan laporan realisasi fisik dan keuangan diperlukan perbaikan berulang kali hingga 5-6 kali sebelum disetujui hal ini mengakibatkan terjadi keterlambatan dalam proses penyelesaiannya untuk disampaikan kepada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara dan Biro Keuangan Setdaprovsu. Kemudian pada bagian kepegawaian dan umum dalam mengurus berkas data kepegawaian tidak dilakukan secara rapi dan teratur hal ini dapat dilihat pada saat pegawai mengelola data yang harusnya disimpan dalam 1 berkas sehingga data tersebut saat dibutuhkan kembali memerlukan waktu yang cukup lama untuk mencarinya.

Mangkunegara, (2017:44) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pemberian pelatihan suatu kegiatan yang berisi pengetahuan, keterampilan dan informasi yang dapat memberikan pengetahuan baru terhadap pegawai yang mana diharapkan dapat menghasilkan pegawai yang kompetitif dan profesional sesuai keinginan perusahaan guna pencapaian yang maksimal.

Menyadari pentingnya pelatihan pada pegawai dalam mendukung kesuksesan instansi, banyak pegawai yang sangat berpotensi namun mereka belum terlihat dan layak dipertahankan sebagai investasi masa depan. maka pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar dapat memberikan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugas, dapat memberikan peran serta kepada peningkatan kinerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan sasaran instansi tersebut. Pelatihan yang di dapatkan

pegawai adalah pelatihan dari luar sehingga materi pelatihan tidak sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada saat dilakukannya pelatihan. Menurut Mangkunegara, (2017: 44) indikator pelatihan adalah 1) tujuan dan sasaran pelatihan, 2) para pelatih, 3) materi pelatihan, 4) metode pelatihan, 5) peserta pelatihan 6) pekerjaan itu sendiri.

Afandi, (2018:23) mendefinisikan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pemberian motivasi merupakan salah satu cara yang efektif untuk memberikan energi positif terhadap individu atau kelompok untuk meningkatkan kinerja guna mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi juga dapat membuat individu atau kelompok menjadi lebih fleksibel dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Selain pemberian pelatihan dalam mendukung kinerja pegawai diperlukan juga pemberian motivasi dalam menunjang hasil kinerja yang optimal. Pemberian motivasi menjadi faktor pendorong individu atau kelompok untuk melakukan aktivitas tertentu. Hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang kurang dimotivasi, misalnya seperti pegawai yang sering izin tidak masuk dan sering terlambat masuk kantor, dan ketika mengerjakan tugas dimana masih ada pegawai yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas sehingga hasil kerja pegawai tidak maksimal. Menurut Afandi (2018:29) indikator motivasi adalah 1) balas jasa 2) kondisi kerja 3) fasilitas kerja 4) prestasi kerja 5) pengakuan dari atasan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu:

- a. Pegawai yang kurang memiliki ketelitian dalam bekerja sehingga kualitas kinerja menurun.
- b. Pegawai kurang berpotensi sebelum dilakukannya pelatihan sehingga pegawai kesulitan dalam menyelesaikan tugas.
- c. Pegawai kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas penulis membatasi penulisan ini tentang pengaruh pelatihan terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah motivasi memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menguji apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menguji apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menguji apakah motivasi memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan teori dan relevansinya yang telah diterima secara langsung dalam kondisi yang sesuai di lapangan sehingga hasil penelitian akan diharapkan berupa kebenaran yang objektif

serta menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya agar lebih bisa dikembangkan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat mengaharumkan nama Universitas, meningkatkan dedikasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam bidang pelatihan, kinerja dan motivasi kerja.

E. Keaslian Penelitian

Ditemukan penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurhalim & Fahmy, (2021). Adapun yang membebadakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis terdapat 1 (satu) variabel bebas yaitu pelatihan (X) serta 1 (satu) variabel intervening yaitu Motivasi (Z) dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n):** Penelitian terdahulu menggunakan 50 orang sampel sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan 52 orang sampel

3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022.
4. **Lokasi Penelitian:** Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT Jasa Raharja Cabang Provinsi Sumatera Barat sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.





BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

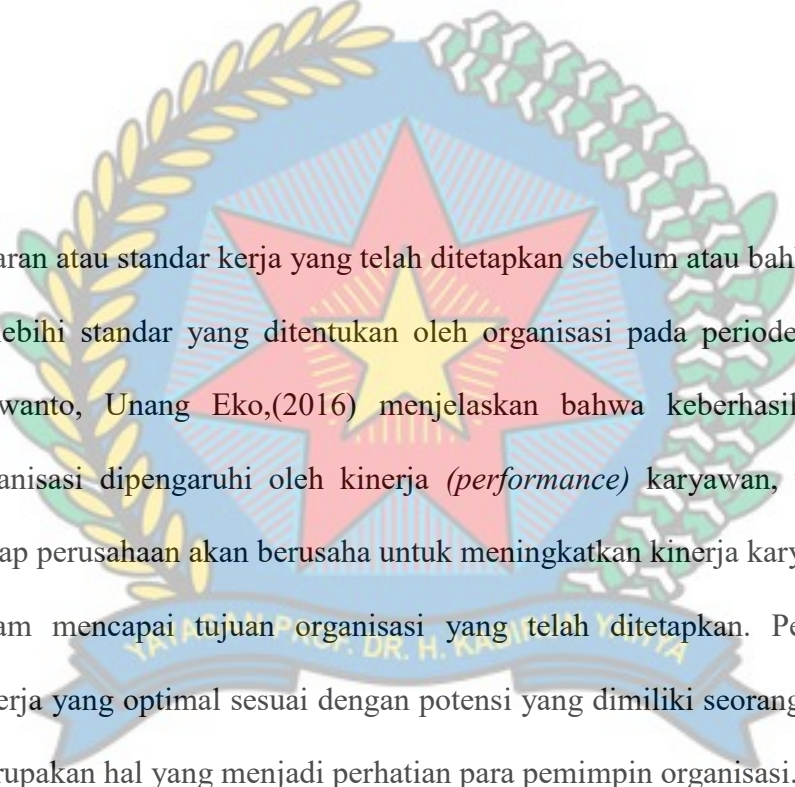
1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Afandi, (2018:83) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hariandja (2018:8) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins, (2016:260) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Mangkunegara, (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis (2009:113) dalam Ahmad, Zainal, Zainudin, Ansori (2022) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik. Artinya mencapai



sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Riswanto, Unang Eko,(2016) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil dan prestasi kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, karena kinerja pegawai merupakan hasil dan prestasi kerja yang mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Hariandja, (2018:10) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompetensi individu, kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja

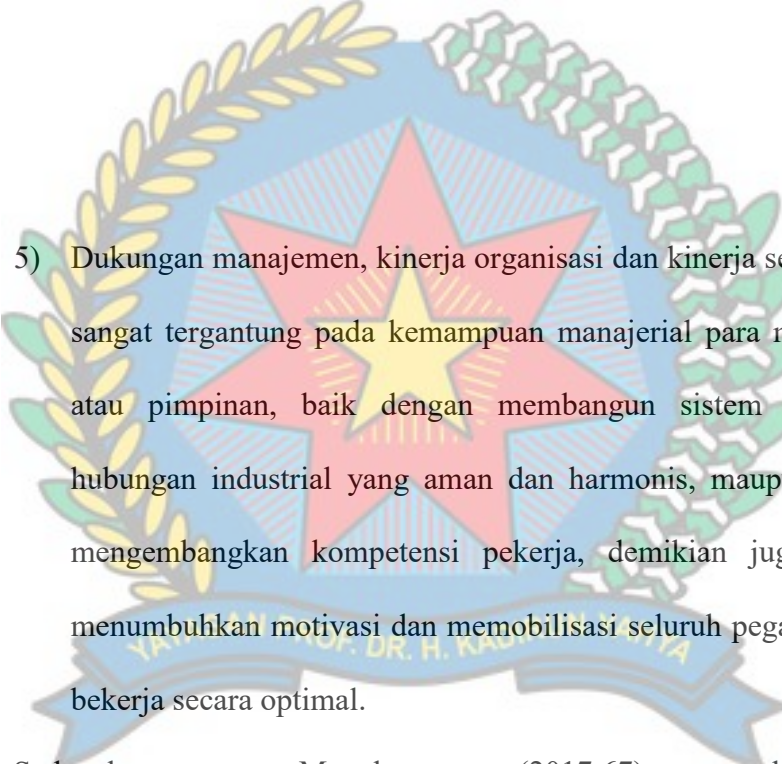
Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang

bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

- 2) Pelatihan kerja, sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar.
- 3) Dukungan organisasi, kinerja setiap orang tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan guna memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.
- 4) Motivasi kerja, kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.



5) Dukungan manajemen, kinerja organisasi dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017:67) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan kemampuan,

kejelasan dan penerimaan, tingkat motivasi kerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil dan prestasi kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Robbins, (2016:263) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kuantitas kerja merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Ketepatan waktu merupakan hasil yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 4) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimal kan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Setelah melakukan proses pemilihan dan penarikan kandidat pegawai maka selanjutnya pegawai tersebut masuk dalam tahap mengikuti kegiatan pelatihan, agar pegawai tersebut memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan gambaran tugas nya (*job description*). Mangkunegara, (2017:44) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Rivai dan Sagala (2017:169) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sinambela, (2017:170) menjelaskan bahwa pelatihan suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Indriawan et al., (2018) dalam (Prayogi et al., 2021) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan pegawai

baik dalam keterampilan maupun pengetahuan yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan mutu dan hasil sumber daya manusia.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Rivai, (2014:173) menyatakan bahwa dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- 1) *Cost-Effectiveness* atau efektifitas biaya.
- 2) Materi program yang di butuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan Marwansyah, (2016:156) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia adalah:

- 1) Dukungan dari manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- 3) Perkembangan teknologi
- 4) Kompleksitas organisasi
- 5) Gaya belajar
- 6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan akan membentuk

perilaku pegawai yang diharapkan perusahaan serta akan membekali pegawai dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan.

c. Manfaat Pelatihan

Afandi, (2018:130) mengemukakan bahwa manfaat pelatihan dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1) Manfaat bagi karyawan.

Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri sendiri, membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan kemampuan interaksi, memenuhi kebutuhan personal peserta, memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan, membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan, membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan dan membantu kehilangan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2) Manfaat untuk perusahaan.

Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki moral SDM, membantu pegawai untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik, mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan, meningkatkan hubungan

antara atasan dan bawahan, membantu mengembangkan perusahaan di masa yang akan datang, membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja serta meningkatkan komunikasi organisasi.

- 3) Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup serta pelaksanaan kebijakan.

Meningkatkan antar grup dan individual, membantu dalam orientasi pegawai baru dan pegawai promosi, memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional, meningkatkan keterampilan interpersonal, membantu kebijakan perusahaan, aturan regulasi, dan membantu perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

d. Jenis - Jenis Pelatihan

Widodo, (2017:86) menjelaskan bahwa jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- 1) Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- 2) Magang (*apprenticeship*)
- 3) Pelatihan di luar kerja (*of the job training*)
- 4) Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- 5) Simulasi kerja (*job simulation*)

e. Indikator Pelatihan

Mangkunegara, (2017:44) menyatakan bahwa indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan sasaran pelatihan

Pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.

2) Para Pelatih (*instruktur*).

Dalam hal ini pelatih atau instruktur harus memiliki kualifikasi dan benar-benar orang yang memiliki kemampuan untuk mengisi kegiatan pelatihan serta mampu memberikan motivasi kepada peserta sehingga peserta benar-benar paham akan materi dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.

3) Materi Pelatihan.

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika bekerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.

4) Metode Pelatihan

Metode yang digunakan dalam hal ini menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran dan game. Latihan dalam kelas test, kerja tim, studi kasus dan pengajaran berprogram.

5) Peserta Pelatihan.

Dalam hal ini pegawai yang memang membutuhkan pelatihan dan peningkatan produktivitas kerja, seperti pegawai baru, pegawai tetap, dan pegawai yang mendapat promosi dari pimpinan.

6) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi merupakan salah satu cara yang efektif untuk memberikan energi positif terhadap individu atau kelompok untuk meningkatkan kinerja guna mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Mangkunegara, (2017:93) menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Siagian, (2019:3) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Afandi, (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hasibuan, (2019:111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

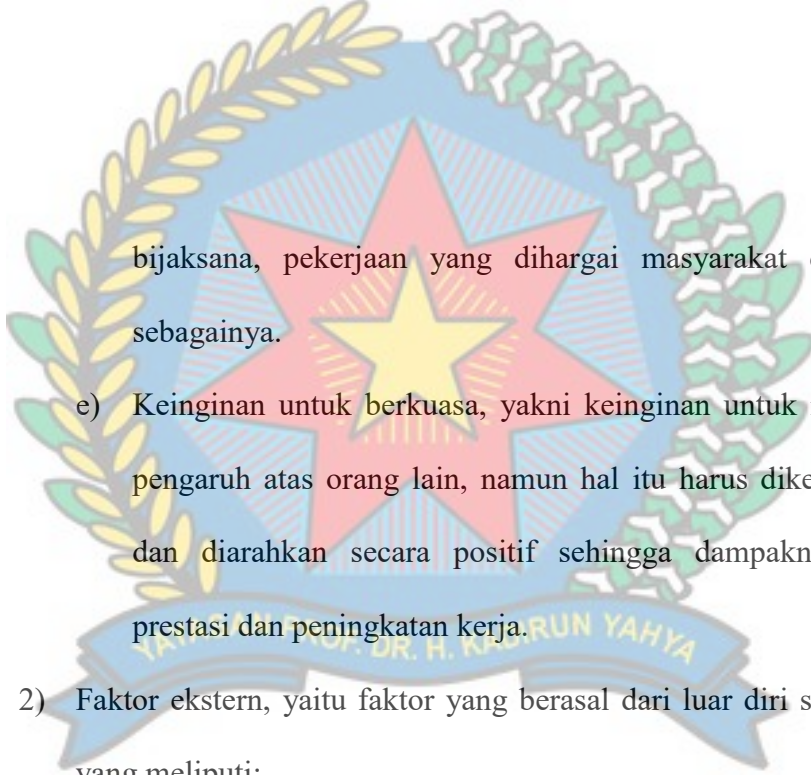
menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya guna mencapai suatu tujuan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno, (2016:116) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor Intern, yaitu faktor yang berasal dari diri seseorang yang mencakup:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, yaitu untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki yakni sesuatu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yakni keinginan untuk diterima dan dihormati oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan yakni pengakuan dalam bentuk penghargaan, prestasi, pimpinan yang



bijaksana, pekerjaan yang dihargai masyarakat dan lain sebagainya.

e) Keinginan untuk berkuasa, yakni keinginan untuk memiliki pengaruh atas orang lain, namun hal itu harus dikendalikan dan diarahkan secara positif sehingga dampaknya pada prestasi dan peningkatan kerja.


2) Faktor ekstern, yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang meliputi:

a) Kondisi lingkungan kerja, yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai dapat menjadi alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi karyawan.

c) Supervisi yang baik melalui pembangunan hubungan positif dan membentuk motivasi pegawai dengan berlaku adil dan tidak deskriminatif, mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk pegawai.

d) Ada jaminan karir yakni serangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan mau mendukung



maupun memberikan jaminan kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

e) Status dan tanggung jawab merupakan harapan setiap pegawai dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa diri dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang fleksibel.

Afandi, (2018:24) mengatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan penguasaan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestise, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh

pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu manajer perusahaan harus berusaha agar pegawai memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi guna untuk menggerakkan sumber daya manusia agar produktif dan berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan. Afandi, (2018:27) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Indikator Motivasi Kerja

Afandi, (2018:29) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Balas jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- 2) Kondisi kerja, kondisi dimana dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- 3) Fasilitas kerja, segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 4) Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidak lah sama ukurannya karena manusia satu sama lain berbeda.

- 5) Pengakuan dari atasan, pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam pengambilan hipotesis dan juga sebagai landasan teori yang digunakan, penelitian ini membutuhkan beberapa penelitian terdahulu untuk memperkuat penelitian yang dilakukan. Terdapat penelitian yang sebelumnya telah melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Model Analisis | Variabel | | Hasil Penelitian |
|----|--|---|----------------|---|-------------|---|
| | | | | Independent | Dependent | |
| 1 | Erwin Dafis Nasution, Agatha Ayiek Sih Sayakti, (2022) | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar | Kuantitatif | Pelatihan (X1), Motivasi (X2) | Kinerja (Y) | Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Ahmad Zainal Zainudin, Zainudin Ansari (2022) | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai pada PT Inhutani - IV Kabupaten Bener Meriah | Kuantitatif | Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3) | Kinerja (Y) | Secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin dan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Veritia & Alvita, (2022) | Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap | Kuantitatif | Pelatihan (X1), Motivasi | Kinerja (Y) | Secara parsial bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Model Analisis | Variabel | | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------|--|--|---|-------------|---|
| | | | | Independent | Dependent | |
| | | kinerja pegawai pada PT pharmania skin lab Depok Jawa Barat | | (X2) | | terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Prayogi, farisi, salwa (2021) | Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh organizational citizenship behavior | Kuantitatif dengan menggunakan metode statistika smartpls3 | Pelatihan (X1), Budaya Organisasi (X2), Organizational citizenship behavior (Z) | Kinerja (Y) | Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi organizational citizenship behavior bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior bahwa ada pengaruh positif dan signifikan. |
| 5 | Nurhalim & Fahmy (2021) | Peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam kondisi pandemic covid-19 pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat | Kuantitatif dengan menggunakan pengolahan data smartpls3 | Pelatihan (X1) Motivasi (X2) | Kinerja (Y) | Motivasi terbukti memiliki peran mediasi secara parsial terhadap hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | Kannapadang, (2021) | Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja | Kuantitatif | Motivasi (X1), Pelatihan (X2), | Kinerja (Y) | Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Serta Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 7 | Zendrato & Gurusinga, (2022) | Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutrifood Medan | Kuantitatif | Komunikasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) | Kinerja (Y) | Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Model Analisis | Variabel | | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|--|-------------|---|
| | | | | Independent | Dependent | |
| 8 | Pardamean, (2022) | Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara | Kuantitatif dengan menggunakan pengolahan data smartpls3 | Komitmen organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Motivasi kerja (Z) | Kinerja (Y) | kinerja Membuktikan secara langsung bahwa organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan Komitmen organisasi, Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai. |
| 9 | Pratama, Romauli, Agung, Nurcahaya, (2022) | Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi kerja, & Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Rezeki Surya Intimakmur | Kuantitatif | Pelatihan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kedisiplinan kerja (X3) | Kinerja (Y) | Pelatihan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja semuanya berdampak signifikan pada Kinerja pegawai sebagian dan bersamaan. |
| 10 | Putra, Rosyidi, (2022) | Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai PT. Monokem Surya | Kuantitatif | Motivasi (X1) Pelatihan (X2) | Kinerja (Y) | Motivasi, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. |

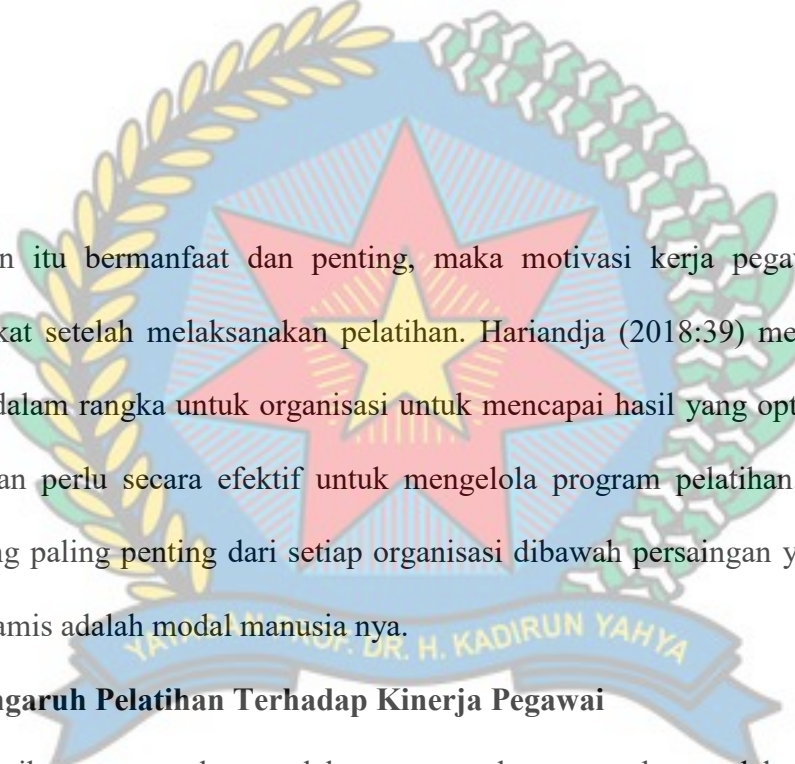
Sumber: Diolah Oleh Penulis Terdahulu (2022)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar dapat mencapai pekerjaannya dengan optimal maka pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan yang sangat luas tentang pekerjaannya. Pelatihan yang dirasakan oleh peserta dapat mempengaruhi motivasi kerja peserta pelatihan. Jika peserta pelatihan percaya bahwa



pelatihan itu bermanfaat dan penting, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat setelah melaksanakan pelatihan. Hariandja (2018:39) menjelaskan bahwa dalam rangka untuk organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, ada keharusan perlu secara efektif untuk mengelola program pelatihan. Namun, aset yang paling penting dari setiap organisasi dibawah persaingan yang ketat dan dinamis adalah modal manusia nya.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan merupakan salah satu usaha perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai untuk mendapatkan kinerja yang bisa menghasilkan suatu manfaat bagi perusahaan secara maksimal. Mangkunegara, (2017:44) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

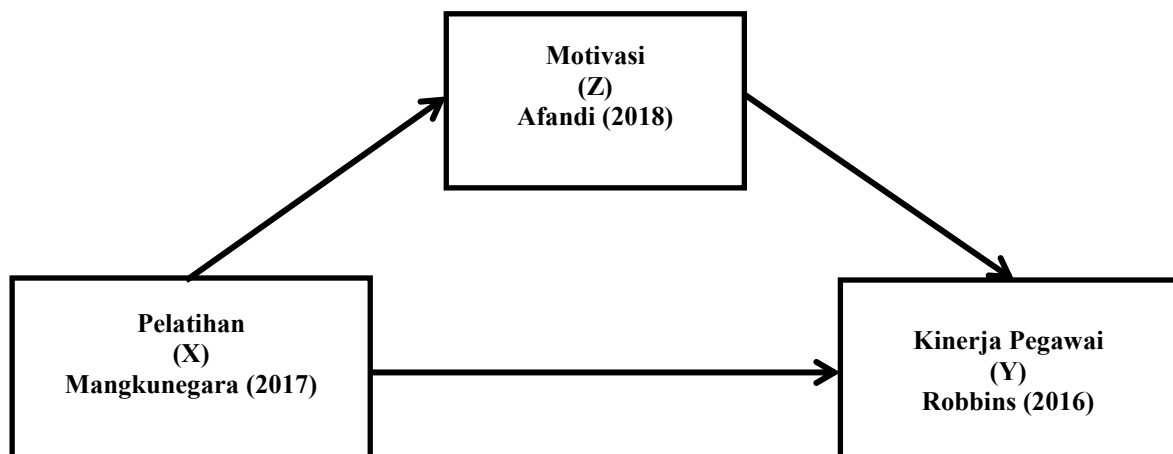
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi ialah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Afandi, (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi

Pegawai yang termotivasi mengikuti pelatihan akan memberikan kontribusi yang baik dalam kinerjanya. Semua organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai mereka harus fokus pada pelatihan karena juga memotivasi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Kinerja pegawai secara langsung didasarkan pada fungsi pelatihan dengan motivasi dan kinerja pegawai. Pelatihan membantu menciptakan hasil yang baik dalam kinerja, jika pelatihan baik maka kinerja juga akan baik.

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel, adapun variabel yang digunakan adalah: Pelatihan, Motivasi dan Kinerja pegawai. Adapun literatur digunakan untuk mengidentifikasi hasil-hasil penelitian terdahulu, yaitu berbagai temuan yang telah ditemukan atau yang belum ditemukan terkait dengan fenomena atau situasi khusus yang akan diteliti. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibentuk skema kerangka berfikir yang ditunjukkan pada gambar yang ada berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh penulis 2022

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan kalimat. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan berupa teori yang relevan bukan dasar fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- H2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- H3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- H4. Motivasi memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019:55) menyatakan bahwa penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat salah satu variabel (bebas) mempengaruhi variabel lainnya (terikat).

Penelitian kuantitatif salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sugiyono (2019:8) mengemukakan bahwa metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian ialah Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022.

Berikut tabel jadwal proses penelitian:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | April 2022 | | | | Mei 2022 | | | | Juni 2022 | | | | Juli 2022 | | | | Agustus 2022 | | | | September 2022 | | | |
|----|-------------------------|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Riset Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengelolaan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Perbaikan Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Diolah oleh Penulis (2022)

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019:80) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi PNS pada Sekeretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebanyak 107 orang

Tabel 3.2 Daftar Pegawai PNS Tiap Divisi pada DPRD Provsu

| No | Nama Divisi / Bagian | Jumlah Pegawai PNS |
|----|--|--------------------|
| 1 | Bagian Umum | 1 |
| 2 | Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian | 7 |
| 3 | Subbagian Rumah Tangga | 5 |
| 4 | Subbagian Perlengkapan | 26 |
| 5 | Bagian Program dan Keuangan | 1 |
| 6 | Subbagian Perencanaan dan Penganggaran | 4 |
| 7 | Subbagian Verifikasi | 3 |
| 8 | Subbagian Akuntansi dan Pelaporan | 5 |
| 9 | Bagian Persidangan dan Per UU an | 1 |
| 10 | Subbagian Kajian Per UU an | 4 |
| 11 | Subbagian Persidangan dan Risalah | 10 |
| 12 | Subbagian Humas, Protokol dan Publikasi | 4 |
| 13 | Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengadaan | 1 |
| 14 | Subbagian Fasilitasi Penganggaran | 4 |
| 15 | Subbagian Fasilitasi Pengawasan | 5 |
| 16 | Subbagian Kerjasama dan Aspirasi | 4 |
| 17 | Kelompok Jabatan Fungsional | 22 |
| | Jumlah | 107 |

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumut (2022)

2. Sampel

Sugiyono (2019:81) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel penelitian yang diperoleh lebih representative, peneliti menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Persentase tingkat kesalahan sampel

Dalam penelitian ini, N = 107 dan e = 10%

Maka:

$$n = \frac{107}{1 + 107(10\%)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0.1)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0.01)}$$

$$n = 51,69 \text{ dibulatkan menjadi } 52$$

Berdasarkan perhitungan diatas terdapat jumlah sampel sebanyak 52 dari 107 jumlah PNS pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu dimana pengambilan sampel dengan kriteria tertentu.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk angka, yang selanjutnya akan dianalisis yang di ambil dari data primer dan data sekunder

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini ialah subyek yang dimana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) sumber data yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh penulis dari sumber pertamanya. Data ini berupa hasil kuesioner yang disebar kepada responden dimana responden tersebut adalah pegawai PNS Sekeretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh langsung oleh penulis sebagai penunjang dari sumber pertama. Sumber data sekunder adalah jurnal, buku, publikasi pemerintah dan sumber data lain yang mendukung.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini mencakup pada apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu: Pelatihan (X), 1 (satu) variabel intervening yaitu: Motivasi (Z) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: Kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini akan diuraikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|----------------|--|--|--------|
| 1 | Pelatihan (X1) | Pelatihan (<i>training</i>) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2017:44) | 1. Tujuan & sasaran pelatihan 2. Para pelatih (<i>instruktur</i>) 3. Materi pelatihan 4. Metode pelatihan 5. Peserta pelatihan Mangkunegara (2017:44) | Likert |
| 2 | Motivasi (Z) | Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Afandi (2018:23) | 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri Afandi (2018:29) | Likert |
| 3 | Kinerja (Y) | kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. (Robbins, 2016) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Robbins (2016:263) | Likert |

Sumber: Diolah oleh Penulis (2022)

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Angket ini ditujukan kepada pegawai PNS sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert*

mengandung pilihan jawaban terdiri dari 5 (lima) opsi yang sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Instrumen skala likert

| No | Keterangan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2019)

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang dipakai valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan hasil penelitian. Sebelum data dianalisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106) menjelaskan bahwa validasi adalah sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur.

Rusiadi (2016:113) mengemukakan bahwa pengujian validitas tiap butir pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) mengatakan bahwa uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah sampel

x : Skor variabel x

y : Skor variabel y

$\sum x$: Jumlah skor variabel x

$\sum y$: Jumlah skor variabel y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor variabel y

Instrument dikatakan valid apabila *corrected item total correlation* (CITC) lebih besar atau sama dengan dari 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat valid atau sah. Pengujian nilai CITC akan didapat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) menyatakan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah.

Manullang dan Pakpahan (2014:92) mendefinisikan bahwa “reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *cronbach's alpha* dengan rumus:

$$r = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a^2_1} \right)$$

Keterangan :

R : Reabilitas *instrument*

K : Banyaknya butir pertanyaan

a^2_1 : Varian total

$\sum a^2_b$: Jumlah varian butir

Kriteria pengujian reabilitas *instrument*:

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas $> 0,60$ dapat dinyatakan *reliable* (konstruk).
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas $< 0,60$ dapat dinyatakan tidak *reliable* (tidak konstruk).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model analisis jalur, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi jalur yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Pengujian ini akan di dapat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS. Adapun kriteria persyaratan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Rusiadi, (2016:149) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Jika asumsi dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Ada tiga cara untuk mendeteksi apakah residual normal berdistribusi normal atau tidak yaitu:

1) Histogram normal curve

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hamper sempurna.

2) Uji normalitas kurva P-P Plot

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data pada *P-P Plot of regression standardized residual* melalui SPSS, dimana:



- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) *Uji kolmogorov – smirnov (K-S)*

Uji Kolmogorov-smirnov dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Rusiadi (2016:153) mengatakan Pedoman pengambilan keputusan dengan analisis statistik dengan uji *Kolmogorov smirnov* adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2016:154) mendefinisikan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Uji ini dilakukan untuk melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* dari hasil analisis menggunakan SPSS. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai *VIF* kurang dari 10, maka dapat diambil

kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:160) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID atau ZPRED dimana sumbu Z adalah Z yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *standardized*. Adapun syarat kriteria dasar analisis sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi adanya masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ghozali (2015:139) mengatakan bahwa *Path Analysis* adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (mode casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel dan setiap nilai menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Tujuan dari analisis jalur adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur persamaan struktural dengan rumus:

Jalur pengaruh langsung : $X \rightarrow Y$

Jalur pengaruh tidak langsung : $X \rightarrow Y$ melalui Z

Persamaan:

$$\begin{aligned} \text{Persamaan Jalur I: } & Z = P_1X_1 + \varepsilon_1 \\ \text{Persamaan Jalur II: } & Y = P_1Z_1 + P_2X_1 + \varepsilon_2 \end{aligned}$$

Keterangan

P : Koefisien jalur/path

X : Pelatihan

Z : Motivasi kerja

Y : Kinerja

ε : Tingkat kesalahan

Dalam pengujian berguna untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh satu variabel lain secara langsung (tanpa perantara) dan tidak langsung (dengan perantara). Analisis jalur mengandung 3 sub analisis antara

lain adalah: a). pengaruh langsung (*direct effect*), b). pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), c). total efek (*total effect*).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2019:284) mendefinisikan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi variabel lainnya. Nilai koefisien ini antara 0 – 1. Jika hasil lebih mendekati angka nol berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat semakin kecil. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat semakin besar.

Tabel 3.5 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono 2019



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Riset

a. Sejarah Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Provinsi Sumatera utara pertama kalinya dibentuk pada tanggal 15 April 1948 berdasrakan undang-undang No. 10 Tahun 1948, daerah ini meliputi keresidenan Aceh, Sumatera Timur, dan Tapanuli Utara. Pembentukan Provinsi Sumatera Utara di atas berdsarkan surat keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Tingkat I Sumatera Utara NO. 19 Tahun 1973 tertanggal 13 Agustus yang ditetapkan sebagai hari jadi Provinsi Sumatera Utara.

Sebelumnya berdasarkan surat penetapan Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) tanggal 19 Agustus 1945, Sumatera Utara menjadi sebuah provinsi dan daerah administrasi. Seperti halnya di Pulau Jawa, berangsur angsur dibentuk Komite Nasional Daerah yang kedudukannya diatur melalui Maklumat Gubernur Sumatera Utara tertanggal 12 April 1946 No. 2 / MGS yang isinya sesuai dengan Undang-Undang No 1 Tahun 1945. Dalam maklumat tersebut ditetapkan bahwa Komite Nasional Daerah dibentuk di Provinsi dan Keresidenan, sehingga Provinsi dan Keresidenan itu menjadi kota otonom.

DPRD membentuk suatu Badan Eksekutif, yang terdiri dari 5 orang anggota Dewan yang bertugas menjalankan pemerintah sehari-hari dan Kepala daerah menjadi Ketua serta merangkap anggota. Berdasarkan

maklumat tersebut di atas, anggota Dewan Perwakilan Rakyat di Sumatera Utara berjumlah 100 orang yang mewakili 100.000 penduduk.

b. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

1) Visi

Visi dari Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

- a) Membangun komitmen bersama akan pentingnya peran sekretariat DPRD sebagaimana amanat Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, yakni menjadi lembaga yang harus mampu memberikan daya dukung terhadap kinerja DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah.
- b) Daya dukung yang harus diberikan berupa dukungan sumber daya manusia yang professional, sarana dan prasarana yang fungsional serta system administrasi dan mekanisme kerja yang tertib dan modern sehingga memungkinkan DPRD dapat bekerja secara optimal melaksanakan tugas dan fungsinya.
- c) Melalui visi tersebut juga diharapkan hubungan yang harmonis dan sinergis antara Sekretariat DPRD dengan DPRD serta dengan seluruh *stake holder* dapat terjalin secara lestari.

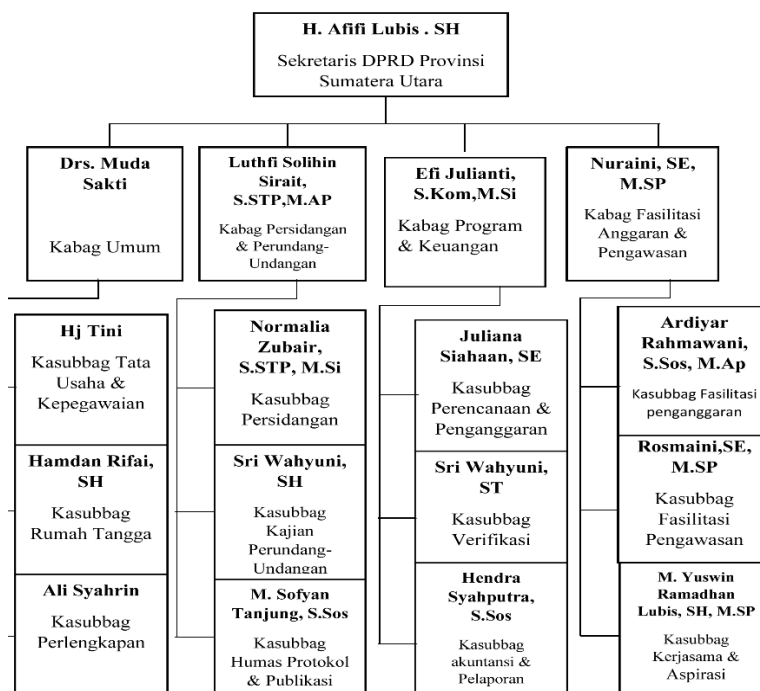
2) Misi

Misi dari Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

- a) Menata Sistem Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
- b) Meningkatkan Kinerja Aparatur Melalui Pelayanan Yang Efektif dan Efisien.
- c) Meningkatkan Kinerja DPRD Provinsi Sumatera Utara
- d) Menumbuh kembangkan Hubungan Eksekutif, Legislatif, dan Masyarakat.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara (2022)

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 52 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status pernikahan seperti yang ditunjukkan pada penjelasan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin Responden | | | | | |
|-------------------------|--------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Valid | Pria | 21 | 40,4 | 40,4 | 40,4 |
| | Wanita | 31 | 59,6 | 59,6 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Dari 52 orang responden terdapat 21 orang responden (40,4%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 31 orang responden (59,6%) berjenis kelamin wanita. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin wanita.

b. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Valid | Di Bawah 21 Tahun | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 21 - 25 Tahun | 10 | 19,2 | 19,2 | 21,2 |
| | 26 - 30 Tahun | 13 | 25,0 | 25,0 | 46,2 |
| | 31 - 35 Tahun | 9 | 17,3 | 17,3 | 63,5 |
| | 36 - 40 Tahun | 9 | 17,3 | 17,3 | 80,8 |
| | 41 - 45 Tahun | 5 | 9,6 | 9,6 | 90,4 |
| | 46 - 50 Tahun | 3 | 5,8 | 5,8 | 96,2 |
| | Di Atas 50 Tahun | 2 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Dari 52 orang responden terdapat 1 orang responden (1,9%) di antaranya berusia kurang dari 21 tahun, 10 orang responden (19,2%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 13 orang responden (25,0%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 9 orang responden (17,3%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 9 orang responden (17,3%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, 5 orang responden (9,6%) di antaranya berusia di antara 41-45 tahun, 3 orang responden (5,8%) di antaranya berusia di antara 46-50 tahun, dan sisanya 2 orang responden (3,8%) di antaranya berusia di atas 50 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berusia di antara 26-30 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Pendidikan Terakhir | | | |
|-------|--------------|---------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Valid | SMA/SMK | 3 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| | D3 | 4 | 7,7 | 7,7 | 13,5 |
| | S1 | 36 | 69,2 | 69,2 | 82,7 |
| | S2 | 9 | 17,3 | 17,3 | 100,0 |
| | S3 | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Total | | 52 | 100,0 | 100,0 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Dari 52 orang responden terdapat 3 orang responden (5,8%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 4 orang responden (7,7%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 36 orang responden (69,2%) di antaranya berpendidikan terakhir S1, 9 orang responden (17,3%) di antaranya berpendidikan terakhir S2, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir S3. Sehingga mayoritas dari responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1 atau Strata-1.

d. Masa Bekerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

| | | Masa Kerja | | | |
|-------|---------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Valid | Kurang dari 1 Tahun | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | 1 - 2 Tahun | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | 3 - 4 Tahun | 4 | 7,7 | 7,7 | 11,5 |
| | 5 - 6 Tahun | 11 | 21,2 | 21,2 | 32,7 |
| | 7 - 8 Tahun | 14 | 26,9 | 26,9 | 59,6 |
| | 9 - 10 Tahun | 10 | 19,2 | 19,2 | 78,8 |
| | Lebih dari 10 Tahun | 11 | 21,2 | 21,2 | 100,0 |
| | Total | | 52 | 100,0 | 100,0 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Dari 52 orang responden tidak terdapat seorang pun responden (0,0%) telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 2 orang responden (3,8%) telah bekerja selama 1 – 2 tahun, 4 orang responden (7,7%) telah bekerja selama 3 – 4 tahun, 11 orang responden (21,2%) telah bekerja selama 5 – 6 tahun, 14 orang responden (26,9%) telah bekerja selama 7 – 8 tahun, 10 orang responden (19,2%) telah bekerja selama 9 – 10 tahun, dan sisanya 11 orang responden (21,2%) telah bekerja lebih dari 10 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini telah bekerja di antara 7-8 tahun di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

e. Status Pernikahan Responden

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

| | | Status Pernikahan | | | |
|-------|--------------|-------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Valid | Lajang/Gadis | 14 | 26,9 | 26,9 | 26,9 |
| | Menikah | 36 | 69,2 | 69,2 | 96,2 |
| | Duda/Janda | 2 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Dari 52 orang responden terdapat 14 orang responden (26,9%) yang berstatus belum pernah menikah, 36 orang responden (69,2%) berstatus telah menikah, dan sisanya 2 orang responden (3,8%) berstatus duda/janda. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berstatus telah menikah karena mayoritas pegawai yang telah berusia di atas 30 tahun.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator memiliki beberapa pernyataan yang dijawab oleh responden. Setiap pernyataan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pernyataan memiliki bobot nilai dalam skala *Likert*, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

| Jawaban | Simbol | Bobot |
|---------------------|--------|-------|
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | 1 |
| Tidak Setuju | (TS) | 2 |
| Netral | (N) | 3 |
| Setuju | (S) | 4 |
| Sangat Setuju | (SS) | 5 |

Sumber: sugiyono (2019)

Hasil jawaban dari setiap pernyataan dapat dikategorikan ke dalam kategori sangat baik, baik, netral, tidak baik, dan sangat tidak baik dengan mengacu kepada nilai rata-rata dari jawaban responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

| Rata-Rata | Keterangan |
|-------------|-------------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81 – 2,60 | Kurang Baik |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Baik |
| 3,41 – 4,20 | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono (2019)

Rata-rata jawaban responden untuk setiap butir pernyataan berdasarkan tabel di atas memiliki lima buah kategori yaitu, sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden. Berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pernyataan untuk masing-masing variabel berdasarkan kuesioner yang diberikan:

a. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pernyataan secara lengkap dapat dilihat dari jawaban responden yang ada pada Tabel 4.8 s/d Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Hasil kerja pegawai memenuhi syarat dan standar yang ditetapkan instansi dan pimpinan | | Selama ini, hasil pekerjaan pegawai tidak mengecewakan pimpinan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 3 | 5,8 | 2 | 3,8 |
| Netral | 3 | 5,8 | 3 | 5,8 |
| Setuju | 27 | 51,9 | 22 | 42,3 |
| Sangat Setuju | 18 | 34,6 | 24 | 46,2 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,1154 | | 4,2692 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kualitas (tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan Y_{1-1} yang berbunyi: “Hasil kerja pegawai memenuhi syarat dan standar yang ditetapkan instansi dan pimpinan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 27 responden (51,9%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1154 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil kerja pegawai memang memenuhi syarat dan standar yang ditetapkan instansi dan pimpinan.
- 2) Untuk item pernyataan Y_{1-2} yang berbunyi: “Selama ini, hasil pekerjaan pegawai tidak mengecewakan pimpinan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden

(46,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2692 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa selama ini, hasil pekerjaan pegawai benar-benar tidak mengecewakan pimpinan.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|--|--------------|---|--------------|
| | Seluruh pekerjaan pegawai terselesaikan dengan tepat waktu | | Pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan pimpinan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 3 | 5,8 | 2 | 3,8 |
| Netral | 3 | 5,8 | 4 | 7,7 |
| Setuju | 18 | 34,6 | 23 | 44,2 |
| Sangat Setuju | 27 | 51,9 | 22 | 42,3 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,2885 | | 4,2115 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kuantitas (tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan Y_{2-1} yang berbunyi: “Seluruh pekerjaan pegawai terselesaikan dengan tepat waktu”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 27 responden (51,9%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2885 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pekerjaan pegawai benar-benar terselesaikan dengan tepat waktu.
- 2) Untuk item pernyataan Y_{2-2} yang berbunyi: “Pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan pimpinan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 responden (44,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2115 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|--|--------------|--|--------------|
| | Pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi | | Pegawai mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari jika terdapat waktu luang | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 1 | 1,9 |
| Netral | 4 | 7,7 | 6 | 11,5 |
| Setuju | 22 | 42,3 | 25 | 48,1 |
| Sangat Setuju | 22 | 42,3 | 19 | 36,5 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,1538 | | 4,1538 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator ketepatan waktu (tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan Y_{3-1} yang berbunyi: “Pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi”, mayoritas responden menjawab setuju/sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (42,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1538 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.
- 2) Untuk item pernyataan Y_{3-2} yang berbunyi: “Pegawai mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari jika terdapat waktu luang”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 25 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1538 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari jika terdapat waktu luang.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektifitas

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Pegawai menggunakan anggaran secara efisien hanya untuk biaya kegiatan atau pekerjaan | | Pegawai menyerap seluruh anggaran yang disediakan untuk memaksimalkan kinerja | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 2 | 3,8 |
| Netral | 3 | 5,8 | 4 | 7,7 |
| Setuju | 21 | 40,4 | 24 | 46,2 |
| Sangat Setuju | 25 | 48,1 | 21 | 40,4 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,2885 | | 4,1923 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Efektifitas (tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan Y_{4-1} yang berbunyi: “Pegawai menggunakan anggaran secara efisien hanya untuk biaya kegiatan atau pekerjaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2885 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar menggunakan anggaran secara efisien hanya untuk biaya kegiatan atau pekerjaan.
- 2) Untuk item pernyataan Y_{4-2} yang berbunyi: “Pegawai menyerap seluruh anggaran yang disediakan untuk memaksimalkan kinerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 responden (46,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1923 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang menyerap seluruh anggaran yang disediakan untuk memaksimalkan kinerja.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dimiliki tanpa bantuan dari orang lain | | Pegawai berusaha mandiri saat bekerja dengan berusaha mengandalkan diri sendiri | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 2 | 3,8 |
| Netral | 4 | 7,7 | 4 | 7,7 |
| Setuju | 24 | 46,2 | 27 | 51,9 |
| Sangat Setuju | 22 | 42,3 | 18 | 34,6 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,2500 | | 4,1346 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kemandirian (tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan Y_{5-1} yang berbunyi: “Pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dimiliki tanpa bantuan dari orang lain”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 responden (46,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2500 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dimiliki tanpa bantuan dari orang lain.
- 2) Untuk item pernyataan Y_{5-2} yang berbunyi: “Pegawai berusaha mandiri saat bekerja dengan berusaha mengandalkan diri sendiri”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 responden (51,9%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1346 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang berusaha mandiri saat bekerja dengan berusaha mengandalkan diri sendiri.

b. Pelatihan (X_1)

Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari tujuan & sasaran pelatihan, para pelatih (instruktur), materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pernyataan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.13 dan Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan & Sasaran Pelatihan

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|--|--------------|---|--------------|
| | Pegawai diberikan pelatihan yang memiliki tujuan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai | | Pegawai difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan khusus yang berguna untuk tugas pegawai saat bekerja | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 4 | 7,7 |
| Netral | 3 | 5,8 | 5 | 9,6 |
| Setuju | 26 | 50,0 | 26 | 50,0 |
| Sangat Setuju | 21 | 40,4 | 16 | 30,8 |
| Total | 52 | 100,0 | 52 | 100,0 |
| Mean | 4,2500 | | 4,0000 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator tujuan & sasaran pelatihan (tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan X_{1-1} yang berbunyi: “Pegawai diberikan pelatihan yang memiliki tujuan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 responden (50,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2500 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar diberikan pelatihan yang memiliki tujuan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai .
- 2) Untuk item pernyataan X_{1-2} yang berbunyi: “Pegawai difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan khusus yang berguna untuk

tugas pegawai saat bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 responden (50,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0000 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan khusus yang berguna untuk tugas pegawai saat bekerja.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Para Pelatih (Instruktur)

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Pegawai mendapatkan instruktur yang berkompeten dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan materi pelatihan | | Pegawai dilatih oleh instruktur yang penuh antusias dan semangat yang tinggi dalam memberikan pelatihan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 2 | 3,8 |
| Tidak Setuju | 3 | 5,8 | 1 | 1,9 |
| Netral | 5 | 9,6 | 3 | 5,8 |
| Setuju | 23 | 44,2 | 25 | 48,1 |
| Sangat Setuju | 19 | 36,5 | 21 | 40,4 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,0385 | | 4,1923 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator para pelatih (*instruktur*) (tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan X_{2-1} yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan instruktur yang berkompeten dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan materi pelatihan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 responden (44,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0385 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang mendapatkan instruktur yang berkompeten dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan materi pelatihan.

- 2) Untuk item pernyataan X_{2-2} yang berbunyi: “Pegawai dilatih oleh instruktur yang penuh antusias dan semangat yang tinggi dalam memberikan pelatihan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 25 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1923 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang dilatih oleh instruktur yang penuh antusias dan semangat yang tinggi dalam memberikan pelatihan.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi Pelatihan

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja | | Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan tujuan pelatihan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 3 | 5,8 | 2 | 3,8 |
| Netral | 6 | 11,5 | 3 | 5,8 |
| Setuju | 21 | 40,4 | 25 | 48,1 |
| Sangat Setuju | 21 | 40,4 | 21 | 40,4 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,1154 | | 4,2115 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator materi pelatihan (tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item pernyataan X_{3-1} yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju/sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (40,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1154 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja.

2) Untuk item pernyataan X_{3-2} yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan tujuan pelatihan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 25 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2115 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan tujuan pelatihan.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode Pelatihan

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|--|--------------|---|--------------|
| | Pegawai mendapatkan pelatihan yang memiliki metode pelatihan yang tepat dan mudah dipahami | | Pegawai dengan cepat menguasai materi yang disampaikan akibat metode pelatihan yang diberikan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 3 | 5,8 |
| Netral | 3 | 5,8 | 10 | 19,2 |
| Setuju | 25 | 48,1 | 28 | 53,8 |
| Sangat Setuju | 21 | 40,4 | 10 | 19,2 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,2115 | | 3,8269 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator metode pelatihan (tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item pernyataan X_{4-1} yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan pelatihan yang memiliki metode pelatihan yang tepat dan mudah dipahami”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 25 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2115 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan pelatihan dengan metode yang tepat dan mudah dipahami.

- 2) Untuk item pernyataan $X_{4,2}$ yang berbunyi: “Pegawai dengan cepat menguasai materi yang disampaikan akibat metode pelatihan yang diberikan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 responden (53,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,8269 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang cepat menguasai materi yang disampaikan akibat metode pelatihan yang diberikan.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Peserta Pelatihan

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Pegawai ingin adanya perkembangan pada diri pegawai sehingga pegawai bersemangat untuk ikut serta dalam pelatihan ini | | Pegawai sangat berantusias mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 3 | 5,8 |
| Netral | 5 | 9,6 | 5 | 9,6 |
| Setuju | 27 | 51,9 | 21 | 40,4 |
| Sangat Setuju | 17 | 32,7 | 22 | 42,3 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,0962 | | 4,1538 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator peserta pelatihan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan $X_{5,1}$ yang berbunyi: “Pegawai ingin adanya perkembangan pada diri pegawai sehingga pegawai bersemangat untuk ikut serta dalam pelatihan ini”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 responden (51,9%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0962 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang ingin adanya perkembangan pada diri pegawai sehingga pegawai bersemangat untuk ikut serta dalam pelatihan ini.

2) Untuk item pernyataan X_{5-2} yang berbunyi: “Pegawai sangat berantusias mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (42,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1538 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang sangat berantusias mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

c. Motivasi (Z)

Variabel Motivasi (Z) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pernyataan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.18 s/d Tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Pegawai mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kerja keras pegawai | | Pegawai mendapatkan insentif yang besar dengan menunjukkan kinerja yang baik | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 3 | 5,8 | 1 | 1,9 |
| Netral | 4 | 7,7 | 5 | 9,6 |
| Setuju | 27 | 51,9 | 23 | 44,2 |
| Sangat Setuju | 17 | 32,7 | 22 | 42,3 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 4,0769 | | 4,2308 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator balas jasa (tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item pernyataan Z_{1-1} yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kerja keras pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 responden (51,9%)

dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0769 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kerja keras pegawai.

- 2) Untuk item pernyataan Z_{1-1} yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan insentif yang besar dengan menunjukkan kinerja yang baik”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 responden (44,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2308 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang mendapatkan insentif yang besar dengan menunjukkan kinerja yang baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|--|--------------|---|--------------|
| | Pegawai memiliki area kerja yang bersihterata rapi | | Pegawai memiliki hubungan yang baik serta kekompakan dengan rekan kerja | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 2 | 3,8 |
| Netral | 2 | 3,8 | 5 | 9,6 |
| Setuju | 25 | 48,1 | 24 | 46,2 |
| Sangat Setuju | 22 | 42,3 | 20 | 38,5 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,2500 | | 4,1538 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Kondisi Kerja (tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan Z_{2-1} yang berbunyi: “Pegawai memiliki area kerja yang bersihterata rapi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 25 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2500 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memiliki area kerja yang bersihterata rapi.

- 2) Untuk item pernyataan Z_{2-2} yang berbunyi: “Pegawai memiliki hubungan yang baik serta kekompakan dengan rekan kerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 responden (46,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1538 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang memiliki hubungan yang baik serta kekompakan dengan rekan kerja.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|--|--------------|--|--------------|
| | Pegawai mendapatkan berbagai fasilitas yang benar-benar diperlukan untuk menyelesaikan tugas | | Fasilitas yang disediakan instansi selalu bekerja dengan sangat baik | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 2 | 3,8 |
| Netral | 4 | 7,7 | 4 | 7,7 |
| Setuju | 28 | 53,8 | 19 | 36,5 |
| Sangat Setuju | 18 | 34,6 | 26 | 50,0 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,1731 | | 4,2885 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator fasilitas kerja (tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan Z_{3-1} yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan berbagai fasilitas yang benar-benar diperlukan untuk menyelesaikan tugas”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 responden (53,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1731 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang mendapatkan berbagai fasilitas yang benar-benar diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- 2) Untuk item pernyataan Z_{3-2} yang berbunyi: “Fasilitas yang disediakan instansi selalu bekerja dengan sangat baik”, mayoritas

responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 26 responden (50,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2885 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas yang disediakan instansi benar-benar bekerja dengan sangat baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Pegawai terdorong untuk terus berprestasi di instansi | | Pegawai berusaha untuk selalu menjadi lebih baik dari hari ke hari | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 2 | 3,8 |
| Netral | 4 | 7,7 | 7 | 13,5 |
| Setuju | 25 | 48,1 | 18 | 34,6 |
| Sangat Setuju | 20 | 38,5 | 24 | 46,2 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| Mean | 4,1731 | | 4,1923 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator prestasi kerja (tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan Z_{4-1} yang berbunyi: “Pegawai terdorong untuk terus berprestasi di instansi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 25 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1731 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang terdorong untuk terus berprestasi di instansi.
- 2) Untuk item pernyataan Z_{4-2} yang berbunyi: “Pegawai berusaha untuk selalu menjadi lebih baik dari hari ke hari”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (46,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1923 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang berusaha untuk selalu menjadi lebih baik dari hari ke hari.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengakuan dari Atasan

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Pimpinan sangat menghargai kerja keras yang dilakukan pegawai | | Pimpinan tidak sungkan untuk memuji hasil kerja pegawai yang membuat pegawai merasa bersemangat | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 2 | 3,8 |
| Netral | 10 | 19,2 | 5 | 9,6 |
| Setuju | 19 | 36,5 | 20 | 38,5 |
| Sangat Setuju | 20 | 38,5 | 24 | 46,2 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 4,0577 | | 4,2308 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator pengakuan dari atasan (tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan Z_{5-1} yang berbunyi: “Pimpinan sangat menghargai kerja keras yang dilakukan pegawai”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (38,5%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0577 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan memang sangat menghargai kerja keras yang dilakukan pegawai.
- 2) Untuk item pernyataan Z_{5-2} yang berbunyi: “Pimpinan tidak sungkan untuk memuji hasil kerja pegawai yang membuat pegawai merasa bersemangat”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (46,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2308 (kategori sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar tidak sungkan untuk memuji hasil kerja pegawai yang membuat pegawai merasa bersemangat.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan itu Sendiri

| Jawaban Responden | Item Pernyataan | | | |
|---------------------|--|--------------|--|--------------|
| | Pegawai sangat mencintai pekerjaannya saat ini | | Pegawai tidak measa terbebani mengerjakan tugas yang diberikan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 1 | 1,9 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,8 | 3 | 5,8 |
| Netral | 6 | 11,5 | 6 | 11,5 |
| Setuju | 23 | 44,2 | 23 | 44,2 |
| Sangat Setuju | 19 | 36,5 | 19 | 36,5 |
| Total | 52 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 4,0577 | | 4,0769 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator pekerjaan itu sendiri (tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pernyataan Z_{6-1} yang berbunyi: “Pegawai sangat mencintai pekerjaannya saat ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (44,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0577 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang Pegawai sangat mencintai pekerjaannya saat ini.
- 2) Untuk item pernyataan Z_{6-2} yang berbunyi: “Pegawai tidak measa terbebani mengerjakan tugas yang diberikan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (44,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0769 (kategori baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memang tidak merasa terbebani mengerjakan tugas yang diberikan.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat validitas dan keandalannya. Berikut adalah uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan:

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pernyataan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian validitas dengan bantuan aplikasi SPSS yang ada pada lampiran.

Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pernyataan untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Hasil Validitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Item ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|-----------|-----------|--------------|--------------|------------|
| 1 | Y_{1-1} | 0,621 | 0,3 | Valid |
| 2 | Y_{1-2} | 0,519 | 0,3 | Valid |
| 3 | Y_{2-1} | 0,509 | 0,3 | Valid |
| 4 | Y_{2-2} | 0,658 | 0,3 | Valid |
| 5 | Y_{3-1} | 0,838 | 0,3 | Valid |
| 6 | Y_{3-2} | 0,646 | 0,3 | Valid |
| 7 | Y_{4-1} | 0,860 | 0,3 | Valid |
| 8 | Y_{4-2} | 0,595 | 0,3 | Valid |
| 9 | Y_{5-1} | 0,785 | 0,3 | Valid |
| 10 | Y_{5-2} | 0,799 | 0,3 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan telah valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.25. Hasil Validitas untuk Variabel Pelatihan (X)

| Item ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|-----------|-----------|--------------|--------------|------------|
| 1 | X_{1-1} | 0,656 | 0,3 | Valid |
| 2 | X_{1-2} | 0,644 | 0,3 | Valid |
| 3 | X_{2-1} | 0,518 | 0,3 | Valid |
| 4 | X_{2-2} | 0,828 | 0,3 | Valid |
| 5 | X_{3-1} | 0,757 | 0,3 | Valid |
| 6 | X_{3-2} | 0,840 | 0,3 | Valid |
| 7 | X_{4-1} | 0,868 | 0,3 | Valid |
| 8 | X_{4-2} | 0,609 | 0,3 | Valid |
| 9 | X_{5-1} | 0,722 | 0,3 | Valid |
| 10 | X_{5-2} | 0,669 | 0,3 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,3

sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan telah valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.26. Hasil Validitas untuk Variabel Motivasi (Z)

| Item ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|-----------|-----------|--------------|--------------|------------|
| 1 | Z_{1-1} | 0,690 | 0,3 | Valid |
| 2 | Z_{1-2} | 0,523 | 0,3 | Valid |
| 3 | Z_{2-1} | 0,739 | 0,3 | Valid |
| 4 | Z_{2-2} | 0,768 | 0,3 | Valid |
| 5 | Z_{3-1} | 0,767 | 0,3 | Valid |
| 6 | Z_{3-2} | 0,594 | 0,3 | Valid |
| 7 | Z_{4-1} | 0,782 | 0,3 | Valid |
| 8 | Z_{4-2} | 0,587 | 0,3 | Valid |
| 9 | Z_{5-1} | 0,589 | 0,3 | Valid |
| 10 | Z_{5-2} | 0,784 | 0,3 | Valid |
| 11 | Z_{6-1} | 0,689 | 0,3 | Valid |
| 12 | Z_{6-2} | 0,729 | 0,3 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (Z) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan telah valid dan layak untuk digunakan.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner untuk setiap variabel lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas

adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Rusiadi (2016:107) dan Manullang dan Pakpahan (2014:92) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pernyataan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Item | Simbol | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | <i>Cronbach's Alpha Minimal</i> | Keterangan |
|------|-------------------|---|---------------------------------|------------|
| 1 | Y _{,1-1} | 0,907 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Y _{,1-2} | 0,913 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Y _{,2-1} | 0,915 | 0,6 | Reliabel |
| 4 | Y _{,2-2} | 0,905 | 0,6 | Reliabel |
| 5 | Y _{,3-1} | 0,894 | 0,6 | Reliabel |
| 6 | Y _{,3-2} | 0,906 | 0,6 | Reliabel |
| 7 | Y _{,4-1} | 0,893 | 0,6 | Reliabel |
| 8 | Y _{,4-2} | 0,909 | 0,6 | Reliabel |
| 9 | Y _{,5-1} | 0,898 | 0,6 | Reliabel |
| 10 | Y _{,5-2} | 0,897 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan telah reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama sebagai berikut:

Tabel 4.28. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,913 | 10 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan reliabel.

Tabel 4.29. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Pelatihan (X)

| Item | Simbol | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Cronbach's Alpha Minimal | Keterangan |
|------|------------------|----------------------------------|--------------------------|------------|
| 1 | X ₁₋₁ | 0,917 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | X ₁₋₂ | 0,918 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | X ₂₋₁ | 0,926 | 0,6 | Reliabel |
| 4 | X ₂₋₂ | 0,908 | 0,6 | Reliabel |
| 5 | X ₃₋₁ | 0,912 | 0,6 | Reliabel |
| 6 | X ₃₋₂ | 0,908 | 0,6 | Reliabel |
| 7 | X ₄₋₁ | 0,906 | 0,6 | Reliabel |
| 8 | X ₄₋₂ | 0,920 | 0,6 | Reliabel |
| 9 | X ₅₋₁ | 0,914 | 0,6 | Reliabel |
| 10 | X ₅₋₂ | 0,917 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan telah reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X) bersama-sama sebagai berikut:

Tabel 4.30. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Pelatihan (X)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,923 | 10 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Pelatihan (X) dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,923 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan reliabel.

Tabel 4.31. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Motivasi (Z)

| Item | Simbol | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | <i>Cronbach's Alpha Minimal</i> | Keterangan |
|------|-------------------|---|---------------------------------|------------|
| 1 | Z _{,1-1} | 0,919 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Z _{,1-2} | 0,925 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Z _{,2-1} | 0,917 | 0,6 | Reliabel |
| 4 | Z _{,2-2} | 0,916 | 0,6 | Reliabel |
| 5 | Z _{,3-1} | 0,916 | 0,6 | Reliabel |
| 6 | Z _{,3-2} | 0,923 | 0,6 | Reliabel |
| 7 | Z _{,4-1} | 0,915 | 0,6 | Reliabel |
| 8 | Z _{,4-2} | 0,923 | 0,6 | Reliabel |
| 9 | Z _{,5-1} | 0,923 | 0,6 | Reliabel |
| 10 | Z _{,5-2} | 0,915 | 0,6 | Reliabel |
| 11 | Z _{,6-1} | 0,919 | 0,6 | Reliabel |
| 12 | Z _{,6-2} | 0,917 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (Z) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan telah reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (Z) secara bersama-sama sebagai berikut:

Tabel 4.32. Hasil Reliabilitas untuk Variabel Motivasi (Z)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------|-------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
| 0,925 | 12 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi (Z) dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,925 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

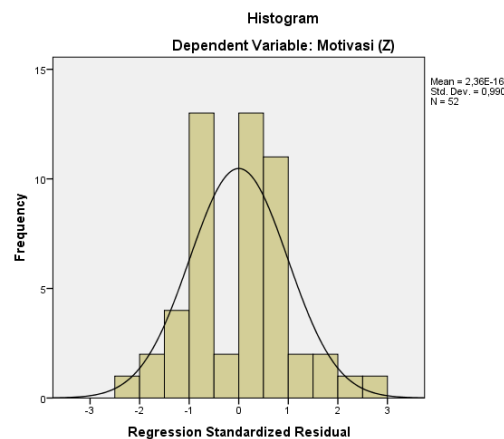
a. Uji Normalitas Data

Rusiadi (2016:149) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Terdapat beberapa teknik pengujian normalitas yang dapat dilakukan. Pada penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan pendekatan grafik yang terdiri dari grafik Historgam dan P-P Plot serta pendekatan statistik yaitu Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Pendekatan Grafik

Normalitas data dari hubungan Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) dapat dilihat pada histogram berikut:

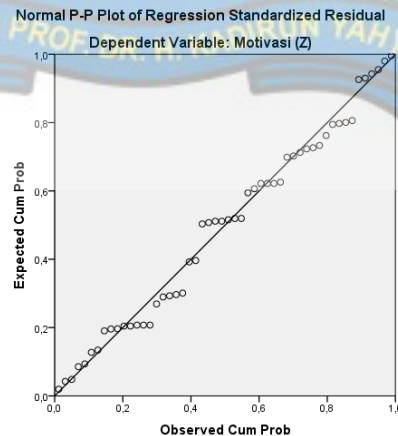


Gambar 4.2. Grafik Histogram dari X terhadap Z

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Histogram hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa histogram memiliki grafik yang memiliki kecembungan di tengah.

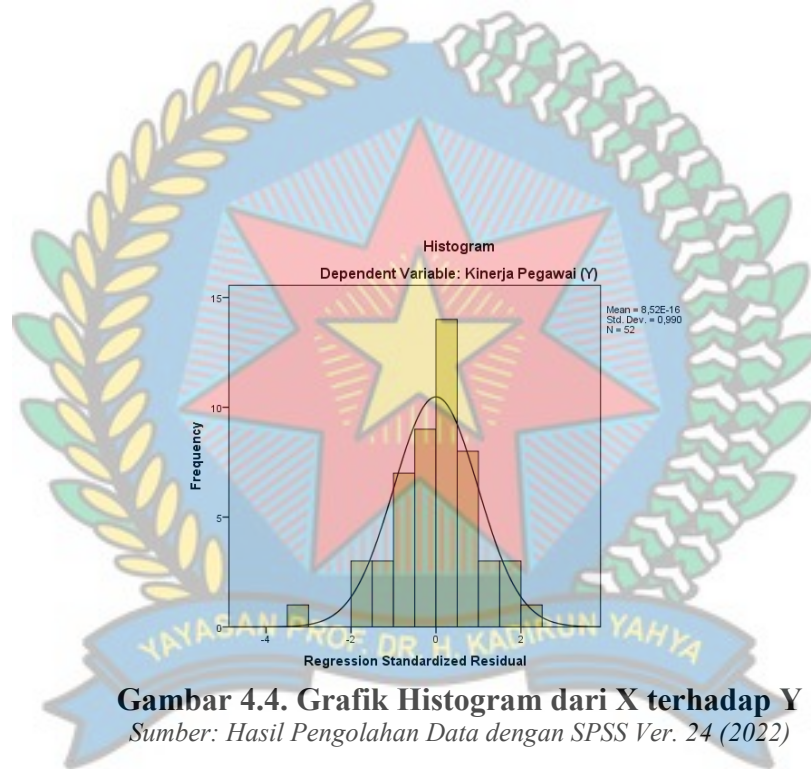
Selain itu, grafik juga memiliki bentuk seperti lonceng dan tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah terdistribusi secara normal. Sedangkan normalitas data dari hubungan Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) dapat dilihat pada grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik P-P Plot dari X terhadap Z

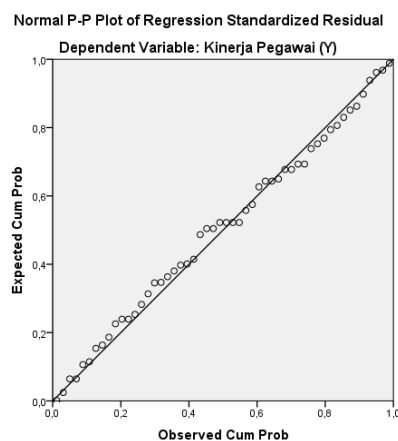
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Gambar P-P Plot di atas menunjukkan bahwa penyebaran data yang berjumlah 52 titik data menyebar di sekitar sumbu diagonal Motivasi (Z), data menyebar dan mengikuti sumbu diagonal secara konstan serta banyak titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Normalitas data dari hubungan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 4.4. Grafik Histogram dari X terhadap Y
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

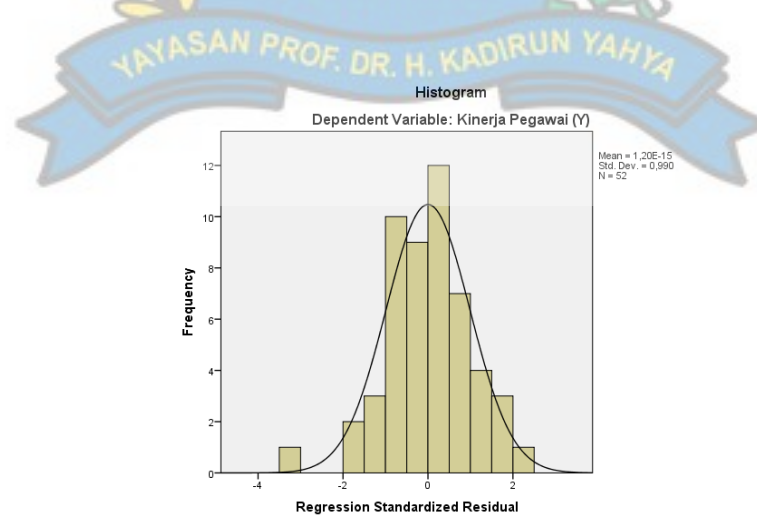
Histogram hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa histogram memiliki grafik yang memiliki kecembungan di tengah. Selain itu, grafik juga memiliki bentuk seperti lonceng dan tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah terdistribusi secara normal. Sedangkan normalitas data dari hubungan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.5. Grafik P-P Plot dari X terhadap Y
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

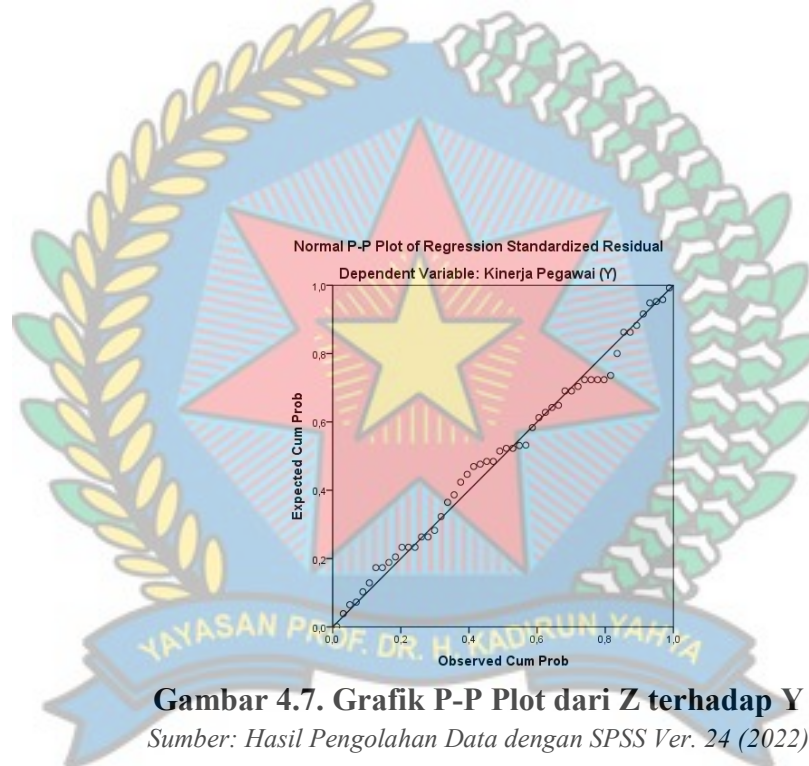
Gambar P-P Plot di atas menunjukkan bahwa penyebaran data yang berjumlah 52 titik data menyebar di sekitar sumbu diagonal

Kinerja Pegawai (Y), data menyebar dan mengikuti sumbu diagonal secara konstan serta banyak titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Normalitas data dari hubungan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 4.6. Grafik Histogram dari Z terhadap Y
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Histogram hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan bahwa histogram memiliki grafik yang memiliki kecembungan di tengah. Selain itu, grafik juga memiliki bentuk seperti lonceng dan tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah terdistribusi secara normal. Sedangkan normalitas data dari hubungan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.7. Grafik P-P Plot dari Z terhadap Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Gambar P-P Plot di atas menunjukkan bahwa penyebaran data yang berjumlah 52 titik data menyebar di sekitar sumbu diagonal Kinerja Pegawai (Y), data menyebar dan mengikuti sumbu diagonal secara konstan serta banyak titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi normal.

2) Pendekatan Statistik

Untuk memberikan kepastian apakah data telah terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji normalitas dapat dilanjutkan dengan menggunakan pengujian analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hal ini dilakukan karena peneliti terkadang sering tertipu dengan bentuk histogram dan P-P Plot yang seolah-olah normal, padahal tidak normal. Begitu juga sebaliknya, peneliti terkadang tertipu dengan histogram dan P-P Plot yang seolah-olah tidak normal tetapi ternyata normal.

Pedoman pengambilan keputusan dengan analisis statistik dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:153)

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil uji normalitas data dari hubungan Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Normalitas Data dari X terhadap Z dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| <i>N</i> | | 52 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 3,51688708 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,086 |
| | <i>Positive</i> | 0,086 |
| | <i>Negative</i> | -0,080 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0,086 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | 0,200^{c,d} |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i> | | |
| <i>b. Calculated from data.</i> | | |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i> | | |
| <i>d. This is a lower bound of the true significance.</i> | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, hubungan dari Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) telah berdistribusi secara normal. Hasil uji Histogram, uji P-P Plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal, sehingga model

regresi Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) dapat digunakan karena telah terbukti normal berdasarkan pengujian yang dilakukan.

Hasil uji normalitas data dari hubungan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Normalitas Data dari X terhadap Y dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| N | | 52 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 2,44748549 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | ,064 |
| | <i>Positive</i> | ,055 |
| | <i>Negative</i> | -,064 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0,064 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | 0,200^{c,d} |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i> | | |
| <i>b. Calculated from data.</i> | | |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i> | | |
| <i>d. This is a lower bound of the true significance.</i> | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, hubungan dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) telah berdistribusi secara normal. Hasil uji Histogram, uji P-P Plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal, sehingga model regresi Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat

digunakan karena telah terbukti normal berdasarkan pengujian yang dilakukan..

Hasil uji normalitas data dari hubungan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Normalitas Data dari Z terhadap Y dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| N | | 96 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 2,24646895 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,089 |
| | <i>Positive</i> | 0,089 |
| | <i>Negative</i> | -0,065 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0,089 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | 0,200^{c,d} |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i> | | |
| <i>b. Calculated from data.</i> | | |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i> | | |
| <i>d. This is a lower bound of the true significance.</i> | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, hubungan dari Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) telah berdistribusi secara normal. Hasil uji Histogram, uji P-P Plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal, sehingga model regresi Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat digunakan karena telah terbukti normal berdasarkan pengujian yang

dilakukan. Oleh karena itu, berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh regresi yang digunakan baik regresi X dan terhadap Z, regresi X terhadap Y, dan regresi Z terhadap Y telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tahap selanjutnya setelah uji normalitas adalah uji multikolinieritas. Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari dari hubungan Pelatihan (X), terhadap Motivasi (Z) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji Multikolinieritas dari X terhadap Z

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|---------------|-------------------------|--------------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Pelatihan (X) | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X) memiliki nilai *tolerance* sebesar 1,000 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X) terbebas dari masalah Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hubungan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji Multikolinieritas dari X terhadap Y

| Model | | Coefficients ^a | |
|-------|---------------|---------------------------|--------------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Pelatihan (X) | 1,000 | 1,000 |

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

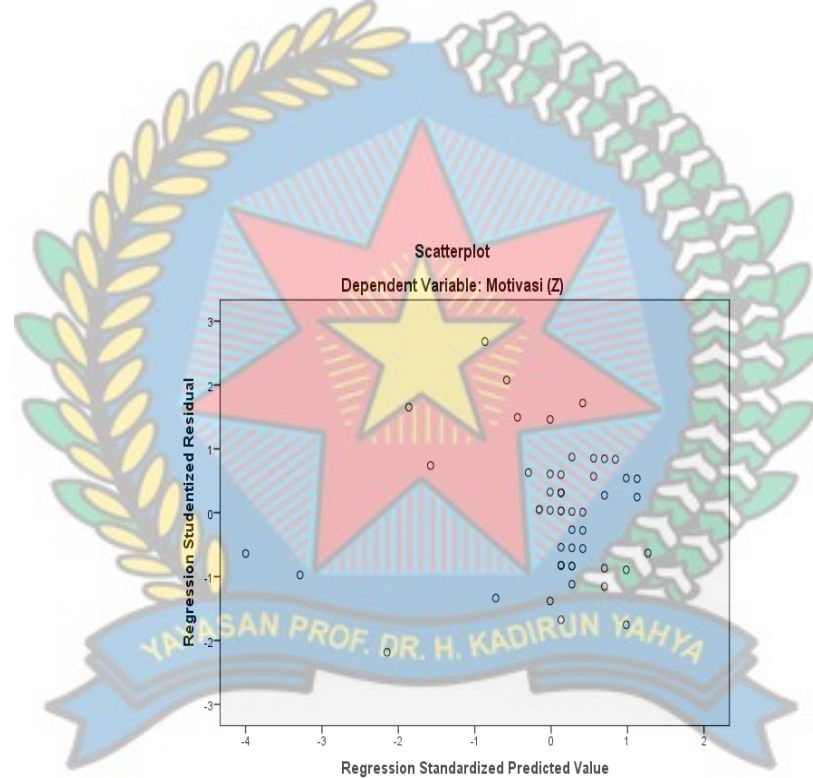
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X) memiliki nilai *tolerance* sebesar 1,000 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X) terbebas dari masalah Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Apabila data yang berbentuk titik-titik tidak membentuk suatu pola dan menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol, maka model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas hubungan dari Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) dengan gambar *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:

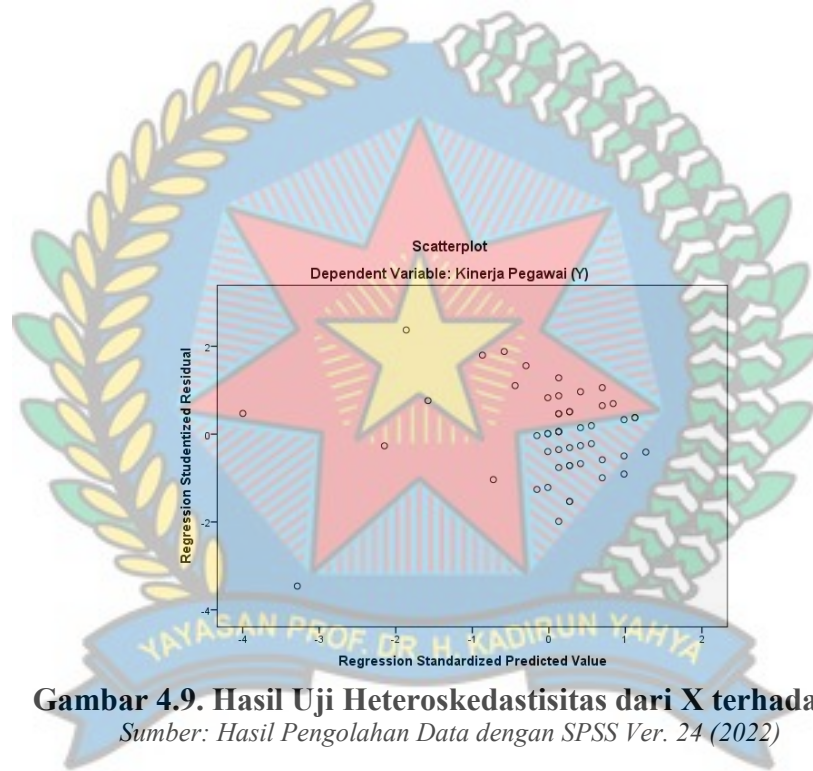


Gambar 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dari X terhadap Z

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik data yang berjumlah 52 buah titik data menyebar secara acak di atas maupun di bawah garis 0 pada sumbu Y, selain itu titik-titik data juga tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dari hubungan Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z).

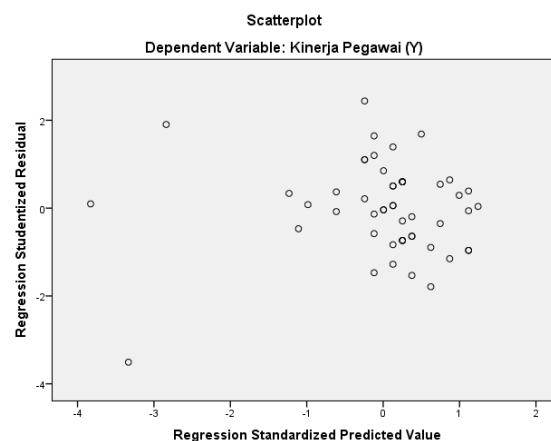
Hasil uji heteroskedastisitas hubungan dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan gambar *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas dari X terhadap Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik data yang berjumlah 52 buah titik data menyebar secara acak di atas maupun di bawah garis 0 pada sumbu Y, selain itu titik-titik data juga tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dari hubungan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji heteroskedastisitas hubungan dari Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan gambar *scatterplot* ditunjukkan pada gambar:



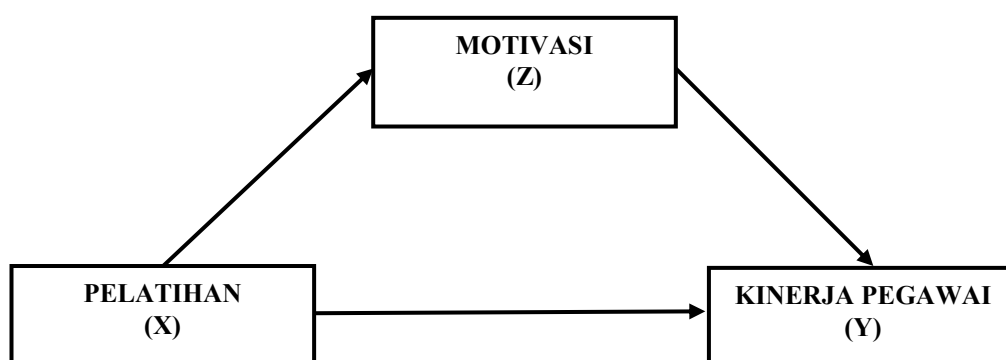
Gambar 4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas dari Z terhadap Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik data yang berjumlah 52 buah titik data menyebar secara acak di atas maupun di bawah garis 0 pada sumbu Y, selain itu titik-titik data juga tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dari hubungan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya. *Path analysis* memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel dan setiap nilai pmenggambarkan jalur dan koefisien jalur. Tujuan dari analisis jalur adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat. Model jalur dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.11. Model Jalur Penelitian

Sumber: Oleh Penulis (2022)

Berdasarkan gambar model jalur pada gambar di atas diajukan hubungan bahwa Pelatihan (X) memiliki hubungan langsung terhadap Motivasi (Z), tetapi Pelatihan (X) juga memiliki hubungan tidak langsung melalui Motivasi (Z) ke Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y. Sedangkan pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung.

a. Pengaruh Langsung

1) Jalur Model I

Jalur model 1 merupakan jalur dari variabel Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z). Sehingga disini akan dicari pengaruh langsung dari variabel Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Z = p_{zx} X + e_1$$

Keterangan:

Z = Motivasi (Z)

p_{zx} = Hubungan langsung X dengan Z

e_1 = *Error term* (Kesalahan penduga) Persamaan I

Hasil regresi dari Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Hasil Regresi X terhadap Z

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,386 | 2,950 | | 2,504 | 0,016 |
| | Pelatihan (X) | 1,036 | 0,071 | 0,900 | 14,638 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Besar pengaruh langsung dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficients* Beta, sedangkan tingkat signifikan dapat dilihat pada Sig. Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, maka dapat dituliskan persamaan berikut:

$$Z = pzX X + e_1$$

$$Z = 0,900X + e_1$$

Interpretasi dari hasil regresi pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pelatihan (X) secara langsung memiliki pengaruh sebesar 0,900 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 sehingga secara langsung Pelatihan (X) memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z).

Besar hubungan Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) didapatkan dari hasil uji determinasi pada tabel berikut:

Tabel. 4.39. Besar Hubungan X terhadap Z

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|--------------------------|--------------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,900^a | 0,811 | 0,807 | 3,55188 |

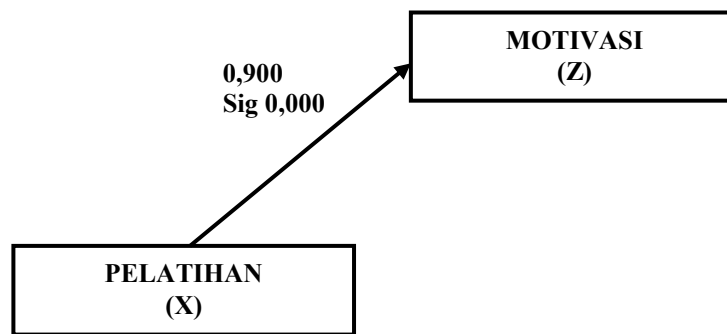
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

b. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Besar hubungan Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) dapat dilihat dari nilai *R square* pada tabel di atas. Nilai *R square* menunjukkan angka 0,811, sehingga Pelatihan (X) memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 81,1% terhadap Motivasi (Z).

Tingkat keeratan Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) adalah sangat erat. Hal ini ditandai dengan nilai R sebesar 0,900 dimana nilai ini berada pada range nilai 0,8 – 0,99 yang mengindikasikan hubungan yang sangat erat. Hasil analisis Jalur Model I dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar. 4.12. Hasil Analisis Jalur Model I

Sumber: Data Diolah (2022)

2) Jalur Model II

Jalur model 1 merupakan jalur dari variabel Pelatihan (X), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga disini akan dicari pengaruh langsung dari variabel Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = \beta_{YX} X + e_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)

β_{yx} = Hubungan langsung X dengan Y

e_2 = *Error term* (Kesalahan penduga) Persamaan II

Hasil regresi dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Hasil Regresi X terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,478 | 2,053 | | 2,668 | 0,010 |
| | Pelatihan (X) | 0,890 | 0,049 | 0,931 | 18,071 | 0,000 |

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Besar pengaruh langsung dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficients* Beta, sedangkan tingkat signifikan dapat dilihat pada Sig. Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, maka dapat dituliskan persamaan berikut:

$$Y = \beta_{yx} X + e_2$$

$$Y = 0,931X + e_2$$

Interpretasi dari hasil regresi pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pelatihan (X) secara langsung memiliki pengaruh sebesar 0,931 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 sehingga secara langsung Pelatihan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Besar hubungan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) didapatkan dari hasil uji determinasi pada tabel berikut:

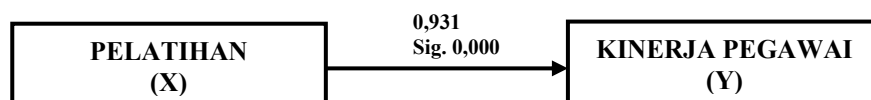
Tabel. 4.41. Besar Hubungan X terhadap Y

| Model Summary ^b | | | | |
|--|--------------------------|--------------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,931^a | 0,867 | 0,865 | 2,47184 |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X) | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Besar hubungan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai *R square* pada tabel di atas. Nilai *R square* menunjukkan angka 0,867, sehingga Pelatihan (X) memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 86,7% terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tingkat keeratan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat erat. Hal ini ditandai dengan nilai R sebesar 0,931 dimana nilai ini berada pada range nilai 0,8 – 0,99 yang mengindikasikan hubungan yang sangat erat. Hasil analisis Jalur Model II dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar. 4.13. Hasil Analisis Jalur Model II

Sumber: Data Diolah (2022)

3) Jalur Model III

Jalur model III merupakan jalur dari variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga disini akan dicari pengaruh langsung dari variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = p_{yz} Z + e_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)

p_{yz} = Hubungan langsung Z dengan Y

e_3 = *Error term* (Kesalahan penduga) Persamaan II

Hasil regresi dari Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42. Hasil Regresi Z terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,943 | 1,988 | | 1,480 | 0,145 |
| | Motivasi (Z) | 0,783 | 0,039 | 0,942 | 19,924 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Besar pengaruh langsung dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficients* Beta, sedangkan tingkat signifikan dapat dilihat pada Sig. Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, maka dapat dituliskan persamaan berikut:

$$Y = p_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,942Z + e_3$$

Interpretasi dari hasil regresi pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Motivasi (Z) secara langsung memiliki pengaruh sebesar 0,942 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 sehingga secara langsung Motivasi (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Besar hubungan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) didapatkan dari hasil uji determinasi pada tabel berikut:

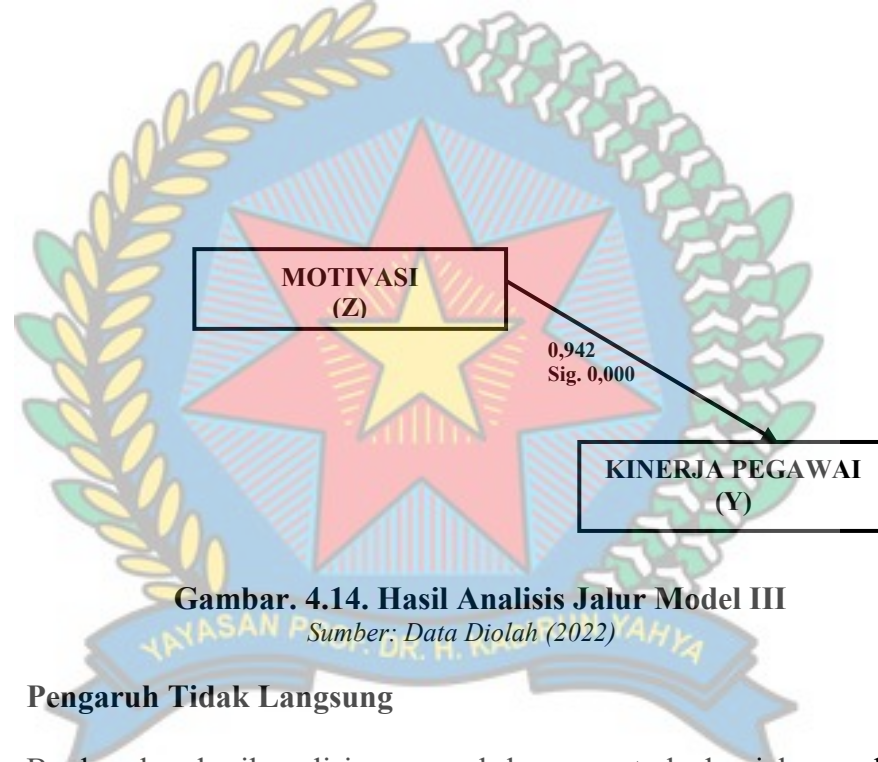
Tabel. 4.43. Besar Hubungan Z terhadap Y

| Model Summary^b | | | | |
|---|--------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | 0,942^a | 0,888 | 0,886 | 2,26882 |
| a. <i>Predictors: (Constant), Motivasi (Z)</i> | | | | |
| b. <i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</i> | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2022)

Besar hubungan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai *R square* pada tabel di atas. Nilai *R square* menunjukkan angka 0,888, sehingga Motivasi (Z) memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 88,8% terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tingkat keeratan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat erat. Hal ini ditandai dengan nilai R sebesar 0,942 dimana nilai ini berada pada range nilai 0,8 – 0,99 yang mengindikasikan hubungan yang sangat erat. Hasil analisis Jalur Model III dapat dilihat pada gambar berikut:

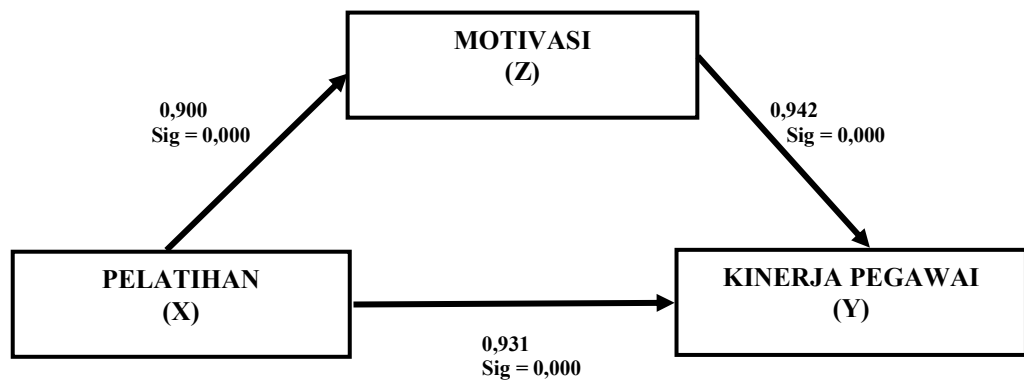


Gambar. 4.14. Hasil Analisis Jalur Model III

Sumber: Data Diolah (2022)

b. Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung terhadap jalur model I, model II, dan jalur model III, maka didapatkan nilai dari pengaruh langsung terhadap model penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.15. Hasil Analisis Pengaruh Langsung

Sumber: Data Diolah (2022)

1) Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y

Pengaruh tidak langsung dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dicari menggunakan persamaan berikut:

$$pyX Y = (pzX X) * (pyz Z)$$

Keterangan:

$py_{X Y}$ = Hubungan tidak langsung X dengan Y

$pz_{X X}$ = Hubungan langsung X dengan Z

$py_{z Z}$ = Hubungan langsung Z dengan Y

Berdasarkan persamaan tersebut, maka didapatkan:

$$py_{X Y} = (pz_{X X}) * (py_{z Z})$$

$$py_{X Y} = (0,900) * (0,942)$$

$$py_{X Y} = 0,848$$

Sehingga pengaruh tidak langsung dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi (Y) sebesar 0,848.

Pengaruh total dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) dapat dihitung dengan persamaan:

$$\text{Total X ke Y} = \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}$$

$$\text{Total X ke Y} = 0,931 + 0,848$$

$$\text{Total X ke Y} = 1,779$$

Sehingga total pengaruh dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,779.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh tidak langsung sebesar 0,848 sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,931. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung, sehingga secara tidak langsung Pelatihan (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *Standardized Coefficients* Beta dari Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) sebesar 0,900 dengan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif karena nilai *Standardized Coefficients* Beta bernilai positif, selain itu juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z) kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan terbukti benar dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Sutrisno (2016:116) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah pelatihan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhalim & Fahmy (2021)

yang juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

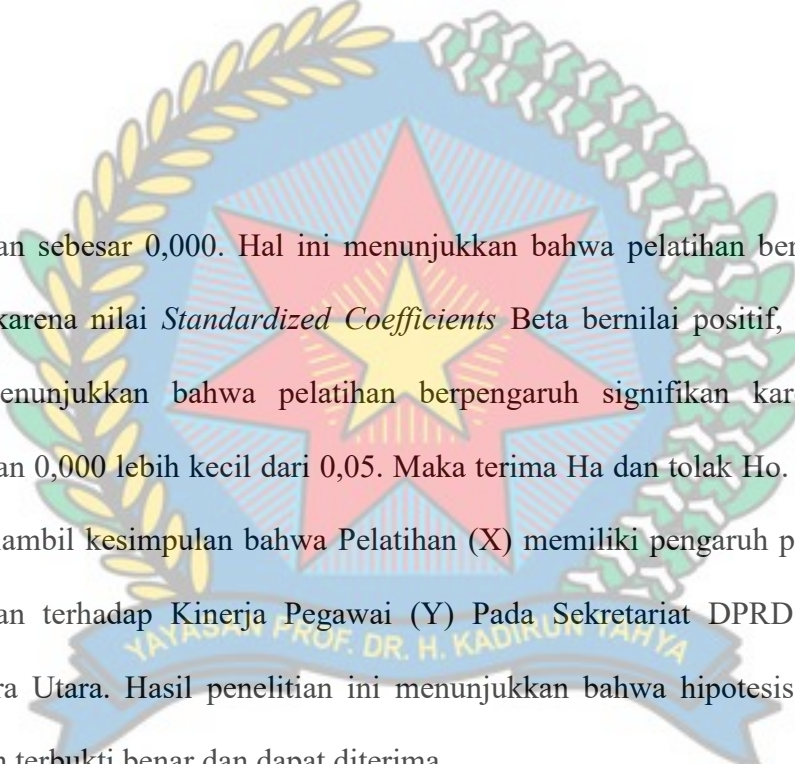
Hasil penelitian ini telah sesuai dengan salah satu tujuan penelitian, yaitu: untuk mengetahui dan menguji apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dimana tujuan tersebut telah tercapai. Hasil penelitian ini juga telah berhasil menjawab salah satu rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu: apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sehingga bagaimana meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pelatihan kerja telah terjawab.

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar dapat mencapai pekerjaannya dengan optimal maka pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan yang sangat luas tentang pekerjaannya. Pelatihan yang dirasakan oleh peserta dapat mempengaruhi motivasi kerja peserta pelatihan. Jika peserta pelatihan percaya bahwa pelatihan itu bermanfaat dan penting, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat setelah melaksanakan pelatihan.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *Standardized Coefficients* Beta dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,931 dengan

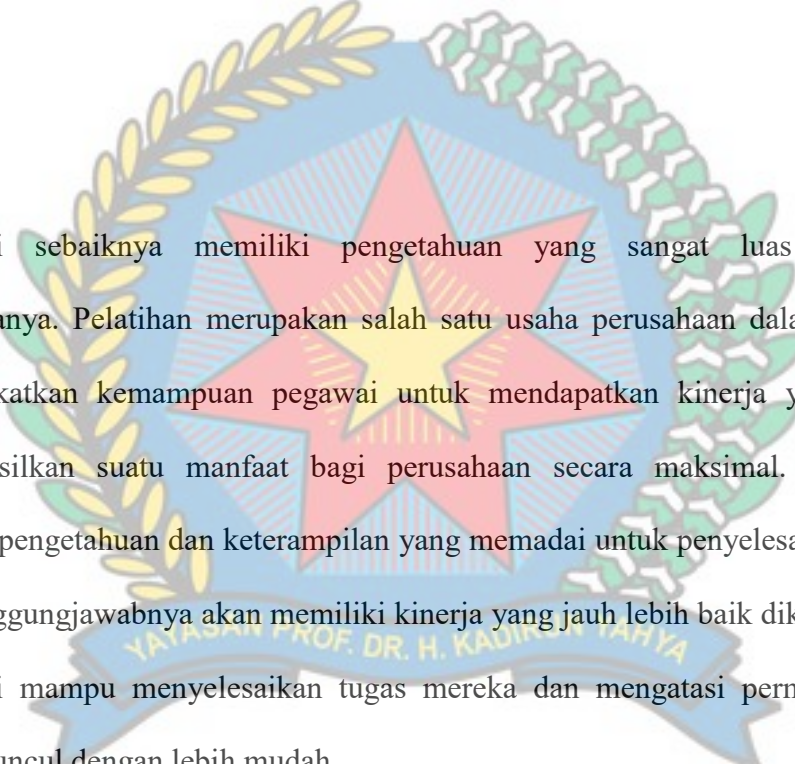


signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif karena nilai *Standardized Coefficients* Beta bernilai positif, selain itu juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 yang diajukan terbukti benar dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2018:10) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, Farisi, & Salwa (2021), Nasution & Sayakti (2022), dan Veritia & Alvita (2022) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan salah satu tujuan penelitian, yaitu: untuk mengetahui dan menguji apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dimana tujuan tersebut telah tercapai. Hasil penelitian ini juga telah berhasil menjawab salah satu rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu: apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sehingga bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan kerja telah terjawab.

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar dapat mencapai pekerjaannya dengan optimal maka

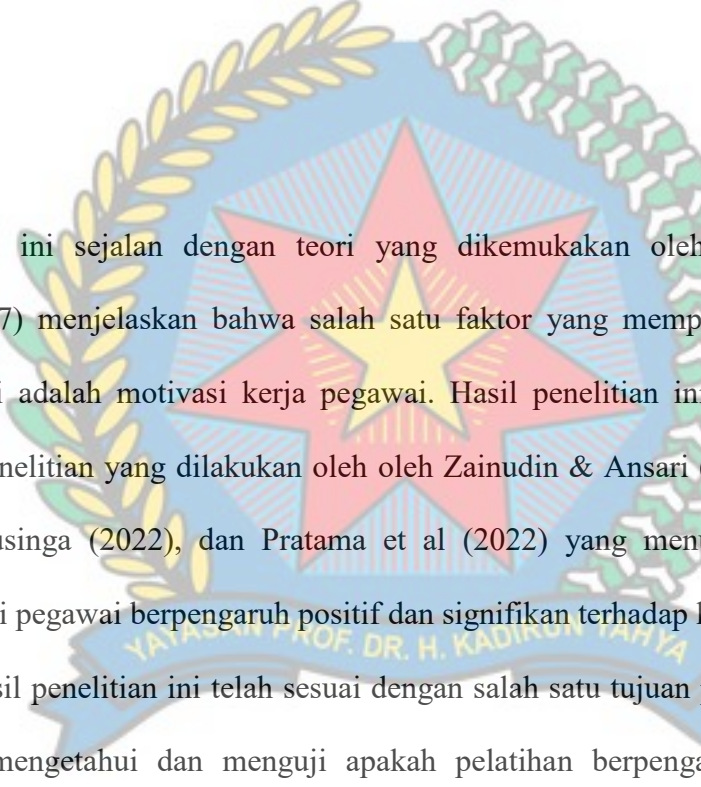


pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan yang sangat luas tentang pekerjaannya. Pelatihan merupakan salah satu usaha perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai untuk mendapatkan kinerja yang bisa menghasilkan suatu manfaat bagi perusahaan secara maksimal. Pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya akan memiliki kinerja yang jauh lebih baik dikarenakan pegawai mampu menyelesaikan tugas mereka dan mengatasi permasalahan yang muncul dengan lebih mudah.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *Standardized Coefficients* Beta dari Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,942 dengan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif karena nilai *Standardized Coefficients* Beta bernilai positif, selain itu juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan terbukti benar dan dapat diterima.



Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Zainudin & Ansari (2022), Zentrato & Gurusinga (2022), dan Pratama et al (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan salah satu tujuan penelitian, yaitu: untuk mengetahui dan menguji apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dimana tujuan tersebut telah tercapai. Hasil penelitian ini juga telah berhasil menjawab salah satu rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu: apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sehingga bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan kerja telah terjawab.

Motivasi ialah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk terus menjadi pegawai yang lebih baik dari hari ke hari sehingga kinerja pegawai akan terus meningkat. Selain itu, pegawai akan berusaha untuk mencapai apa yang menjadi motivasi kerja pegawai dengan menunjukkan kinerja yang baik.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Motivasi memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) sebesar 0,848 sedangkan pengaruh langsung dari pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,931. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung, sehingga secara tidak langsung variabel Motivasi (Z) bukan variabel mediasi Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y) dengan demikian maka H₄ ditolak (tidak diterima). Hal ini dikarenakan pengaruh tidak langsung dari pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi memiliki nilai yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung dari pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja pegawai memiliki dampak yang lebih besar secara langsung terhadap kinerja pegawai dari pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang disebabkan karena pelatihan yang diberikan instansi. Sehingga pelatihan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dari pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Berdasarkan analisis jalur yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara tidak langsung melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, sehingga motivasi tidak mampu memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja

pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan terbukti salah dan tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan salah satu tujuan penelitian, yaitu: untuk mengetahui dan menguji apakah motivasi memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dimana tujuan tersebut telah tercapai. Hasil penelitian ini juga telah berhasil menjawab salah satu rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu: apakah motivasi memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sehingga bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan kerja telah terjawab.



BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan nilai *Standardized Coefficients* Beta sebesar 0,900 dan signifikan sebesar 0,000.
2. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan nilai *Standardized Coefficients* Beta sebesar 0,931 dan signifikan sebesar 0,000.
3. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan nilai *Standardized Coefficients* Beta sebesar 0,942 dan signifikan sebesar 0,000.
4. Pelatihan secara tidak langsung melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0,848 yang lebih kecil dari pengaruh langsung yaitu sebesar 0,931.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi instansi untuk memperhatikan pegawai yang masih suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dan pegawai yang suka mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari jika terdapat waktu luang. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* agar pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga dibekali dengan pelatihan kerja yang memadai serta memberikan SOP yang jelas kepada pegawai dalam proses penyelesaian tugas.
2. Disarankan bagi pimpinan instansi agar pegawai diberikan pelatihan metode yang sesuai dengan karakteristik para pegawai yang menjadi peserta dan memberikan instruktur yang berkompeten sesuai dengan jabatan pegawai, dan memberikan metode pelatihan yang berbasis praktik agar pelatihan kerja yang diberikan benar-benar efektif sehingga pegawai dengan cepat dapat menguasai materi yang disampaikan akibat metode pelatihan yang diberikan dengan melibatkan pusdiklat permendagri untuk menganalisis metode pelatihan yang tepat.
3. Disarankan bagi pimpinan instansi agar lebih menghargai kerja keras yang dilakukan pegawai selama ini agar pegawai tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu agar pegawai diberikan insentif berdasarkan kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tupoksi pegawai agar pegawai termotivasi untuk bekerja sesuai tupoksi pegawai, memberikan pengembangan karir

yang transparan dan adil kepada pegawai berdasarkan kinerja yang dihasilkan sehingga akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik agar karir yang diinginkan bisa tercapai.

4. Disarankan bagi instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengutamakan pada aspek pelatihan kerja pegawai dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan SOP dan tupoksi tugas yang sesuai dengan jabatan pegawai agar pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan benar-benar dibutuhkan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. universitas diponegoro YKPN.
- Hariandja, M. T. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Manullang M, M. P. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Penelitian Praktis*. Cipta Pustaka Media.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Alfabeta.
- Robbins, S. . (2016). *Perilaku Organisasi*. PT Index Kelompok Gramedia.
- Rusiadi. (2016). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi & Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus, Aplikasi SPSS, Eviews, Lisrel*. USU PRESS.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 cetakan). Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Widodo. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jaya Media.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo.
- Zainal, V. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Murai Kencana.

Jurnal :

- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 11–22.
- Erwin Dafis Nasution, Agatha Ayiek Sih Sayakti, K. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar. *Magister Agribisnis*, 22, 73–78.
- Kannapadang, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Terapan ...*, 2(1), 57–70. <http://journals.ukitoraja.ac.id/index.php/jesit/article/view/1236>
- Maha Putra, Edora, M. I. R. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 9 No . 1 Januari 2022 E - ISSN Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Monokom Surya*. 9(1).
- Nurhalim, M., & Fahmy, R. (2021). Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Kondisi

- 
- Pandemi Covid-19 Pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 457. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.365>
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhensip Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kemirausahaan*, 1(2), 1068–1076.
- Terhadap, K., & Karyawan, K. (2022). *Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. rezeki surya intimakmur*. 5.
- Veritia, V., & Alvita, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30–39. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.101>
- Zendrato, P. K., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 975–986. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.672>