

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
PEGAWAI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI
KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA,
PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**ERIEK GUNAWAN
2018MM11448**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
PEGAWAI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI
KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA,
PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**ERIEK GUNAWAN
2018MM11448**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA, PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh :

ERIEK GUNAWAN

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 29 Mei 2021

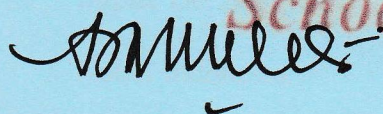
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

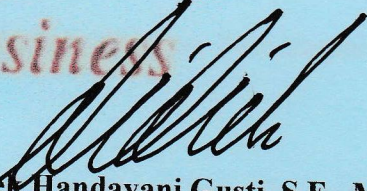
Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si.



Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si.

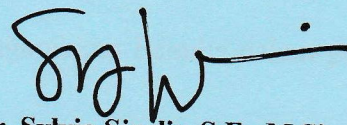
Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

**IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA, PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”

IDENTITAS MAHASISWA

Nama Mahasiswa : Eriek Gunawan
NIM : 2018MM11448
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Ns Husni Machmuddin S.KM, S.Kep.,M.Kes.
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 29 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 029/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, dari dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Mahasiswa,

A 10,000 Rupiah stamp with a signature over it. The stamp is yellow and red, with the text 'SEPULUH RIBU RUPIAH' and '10000' on the left, and 'TEL. 20 METERAI TEMPEL' and '692AJX486223319' on the right. The signature is in black ink and appears to be 'Erik Gunawan'.

ERIK GUNAWAN
NIM. 2018MM11448

Motto

Tidak masalah jika kamu berjalan dengan lambat, asalkan kamu tidak pernah berhenti berusaha

Apapun usaha yang kamu kerjakan untuk meraih kesuksesan, harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Hal yang terpenting adalah jangan pernah berhenti untuk terus berusaha

Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

KATA PENGANTAR

Assalamu ‘alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas rahmat dan ridho Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan karunia Nya serta salam dan salawat atas Nabiullah Muhammad SAW sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.

Adapun judul Tesis ini adalah **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kab. Kepulauan Selayar”**. Dalam penyelesaian Tesis ini, banyak pihak yang membantu, oleh karena itu Penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M** selaku Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
2. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si.,Ak,C.A** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
3. Bapak **Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak **Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si** selaku anggota yang dengan bijaksana membimbing dan mengarahkan Penulis dalam penyusunan Tesis ini.

4. Bapak **Dr. Ns Husni Machmuddin SKM.,S.Kep.,M.Kes** dan Bapak **Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M** selaku Penguji yang telah memberikan saran perbaikan Tesis.
5. Bapak **Dr. Muh. Idris, S.E., M.Si.** selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan masukan, saran dan bimbingan selama kami menjalani pendidikan di STIE Nobel Makassar.
6. Orang tua tercinta (**Alm**) **Mustari Djufri** dan **Darnawati, S** atas doa dan restu yang diberikan kepada kami dalam setiap hembusan nafasnya, serta Kakak **Evie Damayanti M, S.Si.**, dan Adik-Adik tersayang **Sry Astuti M, S.E.** dan **Bayu Dewa Saputra, M, S.H.** yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan sehingga Penulis dapat sampai pada titik ini.
7. Istri tercinta **Rasmeila Nur, S. Kep., Ns** atas segala cinta dan kasih sayang yang tiada henti mendampingi dan memberikan semangat kepada saya menuntut ilmu dan menyelesaikan Tesis ini. Anak-anak saya **El Farah Sauzan (EL)**, **Al Farsha Hibatullah (AL)**, **Abdul Fathi Al Islami (Doel)** yang sangat saya sayangi sebagai pelita dan pemberi semangat dalam mengarungi kehidupan ini.
8. Bapak **Drs. Ahmad Aliefyanto, MM.Pub.** selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar atas segala bantuan dan dukungan yang diberikan kepada kami mulai dari penelitian, penyusunan Tesis sampai kami bisa mengikuti Wisuda.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta Pegawai STIE Nobel Indonesia atas dukungannya selama Penulis menempuh perkuliahan.

10. Rekan-Rekan Personil Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar atas bantuan dan kerjasamanya selama kami bekerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;
11. Saudara kami **Muhammad Suhadriyar, SE.,MM.** atas Bimbingan dan bantuan yang diberikan kepada kami selama proses penyusunan Tesis ini.
12. Teman Mahasiswa STIE Nobel Indonesia atas bantuan dan kerjasamanya selama ini serta semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan, semoga mendapatkan rahmat dan ridho Allah SWT.

Penulis menyadari penuh dengan keterbatasan dalam penyusunan Tesis, namun besar harapan kiranya Tesis ini dapat menjadi salah satu referensi dalam bidang manajemen khususnya Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Makassar, Mei 2021

Penulis,

ABSTRAK

Eriek Gunawan. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Nurdin Brasit dan Didiek Handayani Gusti.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran, dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar pada bulan Maret 2021. Populasi penelitian ini adalah Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 260 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode random sampling dari total populasi dengan sampel sebanyak 72 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar (4) terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar (5) terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar (7) terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci: *Pelatihan, Pengembangan Pegawai, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Eriek Gunawan. 2021. *The Effect of Employee Training and Development on Performance through Work Motivation at the Civil Service Police Unit, Fire and Rescue of Selayar Islands Regency, supervised by Nurdin Brasit and Didiek Handayani Gusti.*

This study aims to determine and analyze the effect of training and employee development on performance through work motivation in the Civil Service Police Unit, Fire and Rescue of the Selayar Islands Regency.

This study approach used a quantitative research conducted at the Civil Service Police Unit, Fire and Rescue of Selayar Islands Regency in March 2021. The population is the personnel of the Civil Service Police Unit of the Selayar Islands Regency, amounting to 260 people. The sample selection in this study was carried out using a random sampling method from the total population with a sample of 72 employees.

The results show that (1) there is a positive and significant effect of training toward the performance of employees in the Civil Service Police Unit, Fire and Rescue of Selayar Islands Regency (2) there is a positive and significant effect of Employee Development on Employee Performance in the Civil Service Police Unit, Fire Service and Rescue of Selayar Islands Regency (3) there is a positive and significant effect of motivation on the performance of employees in the Civil Service Police Unit, Fire and Rescue of Selayar Islands Regency (4) there is a significant effect of training on employee motivation at the Civil Service Police Unit, Fire and Rescue of Selayar Islands Regency (5) there is a positive but insignificant effect of Employee Development on Employee Work Motivation at the Civil Service Police Unit, Fire and Rescue of the Selayar Islands Regency (6) there is a positive and significant effect on Employee Performance through Work Motivation at the Civil Service Police Unit, Fire and Rescue of Selayar Islands Regency (7) there is a positive but insignificant effect on Employee Development toward Performance through Work Motivation at the Civil Service Police Unit, Fire and Rescue of Selayar Islands Regency.

Keywords: *Training, Employee Development, Work Motivation, Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Dalam	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
Pernyataan Keaslian Tesis.....	xii
Identitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Manajemen	21
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.4 Kinerja.....	24
2.5 Pelatihan	30
2.4 Pengembangan Pegawai.....	41
2.5 Motivasi Kerja.....	45

BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	56
	PENELITIAN	
	3.1 Kerangka Konseptual.....	56
	3.2 Hipotesis Penelitian.....	57
	3.3 Defenisi Operasional Variabel.....	58
BAB IV	METODE PENELITIAN.....	65
	4.1 Pendekatan Penelitian.....	65
	4.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	66
	4.3 Populasi dan Sampel.....	66
	4.4 Jenis dan Sumber Data.....	69
	4.5 Teknik Pengumpulan Data.....	69
	4.6 Metode Analisis Data.....	70
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	80
	5.1 Hasil Penelitian.....	80
	5.2 Pembahasan.....	110
BAB VI	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	121
	5.1 Kesimpulan.....	121
	5.2 Implikasi.....	122
	3.3 Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Tabel Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kab. Kepulauan Selayar berdasarkan Tingkat Pendidikan	5
2.	Pendidikan dan Pelatihan Satpol.PP Kabupaten Kepulauan Selayar	6
3.	Jumlah Personil Satuan Polisi Pamong Praja yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	7
4.	Data Persentase Penyelesaian Pelanggaran Peraturan Zdaerah Satpol.PP Kab. Kepulauan Selayar dalam kurun waktu 2016 – 2020.	8
5.	Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	18
5.	Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja	18
6.	Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	19
7.	Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja	20
8.	Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Pengembangan terhadap Motivasi Kerja	20
9.	Defenisi Operasional Variabel, Indikator dan Skala Perubahan	60
10.	Pengukuran Skala Likert	64
11.	Data Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan status kepegawaian.	67
12.	Kriteria Reabilitas Data	72
13.	Presentase Responden Berdasarkan Usia	85
14.	Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
15.	Presentase Responden Berdasarkan Masa Kejra	87
16.	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	88
17.	Hasil Skor Quisioner Variabel Pelatihan	90
18.	Hasil Skor Quisioner Variabel Pengembangan Pegawai	92
19.	Hasil Skor Quisioner Variabel Motivasi Kerja	95
20.	Hasil Skor Quisioner Variabel Kinerja	98
21.	Tabel Outer Loading	100
22.	Average Variance Extracter (AVE)	102
23.	Composite Reliability	103
24.	Cronbach's Alpha	103
25.	R Square	105
26.	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficients)	107
27.	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Inderect Effects)	109

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Kerangka Konseptual Pemikiran	56
2.	Diagram Jalur Hipotesis Penelitian	77
3.	Diagram Jalur pada Sub Struktur 1	78
4.	Diagram Jalur pada Sub Struktur 2	79
5.	Diagram Jalur pada Sub Struktur 3	79
6.	Persentase Responden Berdasarkan Usia	85
7.	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
8.	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	88
9.	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	89
10	Gambar Outer Weights Skema Model PLS	99

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
2. Lampiran 2 : Kuesioner
3. Lampiran 3 : Tabulasi Data
4. Lampiran 4 : Hasil Pengolahan Data Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era persaingan yang kompetitif saat ini, setiap organisasi/ perusahaan tentunya mempunyai target serta tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi/ perusahaan tersebut harus berupaya mengatasi semua masalah yang menjadi kendala. Salah satu masalah utama dalam menjalankan organisasi/ perusahaan adalah menyangkut sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah merupakan aset penting setiap organisasi/ perusahaan yang menjamin bagaimana perusahaan tersebut dapat bertahan. Organisasi/ perusahaan dituntut semaksimal mungkin untuk dapat mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai upaya mendukung keberhasilan organisasi/ perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak yang sangat dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran dan fungsinya.

Untuk menjamin berjalannya organisasi/ perusahaan, karyawan/ pegawai dituntut dapat bekerja semaksimal mungkin. Oleh karena itu setiap pegawai/ karyawan tentu saja harus dibekali pelatihan dan pengembangan sehingga dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja lebih baik guna tercapainya prestasi kerja yang baik. Pada kondisi seperti ini maka manajemen sumber daya manusia adalah merupakan solusi dan jalan keluar bagaimana mengelola SDM tersebut.

Melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan/ pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan adalah merupakan salah satu faktor yang penting

dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan secara berkelanjutan akan meningkatkan kemampuan (*skill*) pegawai dan juga akan memberikan penyegaran akan pengetahuan - pengetahuan baru sesuai dengan perkembangan yang ada saat ini. Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubah perilaku para karyawan/ pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi, maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan/ pegawai menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan. Dalam hal ini pelatihan dan pengembangan sangat mempengaruhi produktifitas dan efisiensi kerja dalam suatu perusahaan.

Dalam sistem pemerintahan khususnya di lingkup pemerintahan daerah, pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena bukan saja mengefektifkan pengembangan sumber daya manusia, akan tetapi juga membantu karyawan/ pegawai yang terampil dan ahli sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dilapangan. Pelatihan dan Pengembangan juga secara tidak langsung mempengaruhi motivasi karyawan / pegawai dalam bekerja.

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai salah satu perangkat daerah yang oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memiliki tugas pokok menjaga terciptanya keamanan, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, perlindungan masyarakat serta penegakan peraturan daerah/peraturan kepala daerah.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum, penegakan peraturan daerah/ peraturan kepala daerah serta perlindungan masyarakat tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal, profesional karena setiap tindakan yang diambil oleh Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kepulauan Selayar baik tindakan yustisial dan non yustisial adalah merupakan tindakan yang berakibat hukum baik bagi masyarakat yang melakukan pelanggaran maupun bagi aparat Satuan Polisi Pamong Praja guna menjamin berjalannya roda pemerintahan dan terciptanya rasa aman ditengah-tengah masyarakat.

Pelatihan dan Pengembangan sangat diperlukan bagi pegawai dalam menjalankan tugas pokok di pemerintahan khususnya di bidang penegakan peraturan daerah, kurangnya kuantitas pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kurangnya pemberian motivasi yang baik, akan berdampak pada kinerja pegawai dengan banyaknya kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan tindakan yang tidak sesuai prosedur. Keadaan ini menjadi fokus utama yang ingin dibenahi oleh Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagai ujung tombak pelaksanaan penegakan peraturan daerah serta ketentraman dan ketertiban umum. Pentingnya kualitas pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi, mendorong manajemen/ pimpinan untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Kepulauan Selayar melalui pelatihan dan pengembangan serta pemberian motivasi kerja kepada seluruh pegawai yang merupakan variabel utama.

Disamping pelatihan dan pengembangan, pegawai juga diharapkan memiliki motivasi yang cukup dalam bekerja guna menghasilkan *output* atau hasil kerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun organisasi. Motivasi ini dapat berasal dari diri pribadi pegawai sendiri maupun dari organisasi/ institusi tempatnya bekerja. Pemberian motivasi ini dimaksudkan agar pegawai dapat mengeluarkan kemampuannya secara maksimal dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya sebagai upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi/ perusahaan.

Apabila pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, maka diharapkan dengan kompetensi yang dimiliki dan pemberian motivasi kerja yang diberikan atasan, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Motivasi menurut Mangkunegara (2014) adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai organisasi yang mempunyai visi menciptakan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat yang dijabarkan dalam

visinya yakni Peningkatan Penegakan Hukum Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dan Keputusan Kepala Daerah, maka diperlukan sumber daya manusia yang kompetitif, profesional dan bertanggungjawab, memiliki jiwa kepemimpinan, serta mampu memanfaatkan semua informasi yang ada dengan tepat dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi.

Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dalam melaksanakan operasionalnya memiliki 504 (lima ratus empat puluh) orang pegawai yang berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, mulai dari SLTP hingga dengan tingkat pendidikan Strata 2 (Dua), sebagaimana terlihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Jumlah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Kepulauan Selayar berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
1	Strata 2	4	0,79
2	Strata 1	44	8,73
3	Diploma	5	0,99
4	SLTA Sederajat	441	87,5
5	SLTP Sederajat	10	1,98
	Jumlah	504	100,00

Sumber : Kepegawaian Satpol.PP&Damkar, 2019

Tabel di atas memperlihatkan komposisi pegawai dengan tingkat pendidikan yang didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA lebih dari separuh jumlah pegawai yaitu sebanyak 441 orang atau 87,5 %. Selanjutnya pendidikan Strata 1 sebanyak 44 orang atau 8,73%, SLTP sebanyak 10 orang atau 1,98%, Diploma sebanyak 5 orang atau 0,99%, dan Strata 2 sebanyak 4 orang atau 0,79%. Hal ini menggambarkan tingkat pendidikan instansi ini relatif belum memiliki sumber daya manusia yang memadai, kondisi ini berpotensi berpengaruh dalam menjalankan

tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pelayanan kepada masyarakat di bidang penegakan peraturan daerah dan ketentraman dan ketertiban Umum serta tugas-tugas lainnya. Disamping itu kenyataan menunjukkan bahwa pemanfaatan kualitas sumber daya manusia pada instansi ini masih relatif belum optimal, hal ini terlihat pada penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Adapun Pendidikan dan Pelatihan yang wajib diikuti oleh Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar yang relevan dengan tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Pendidikan dan Pelatihan Satpol.PP Kabupaten Kepulauan Selayar

No.	Pendidikan dan Pelatihan/Pengembangan	Keterangan
1.	Diklat Pim II	Struktural
2.	Diklat Pim III	Struktural
3.	Diklat Pim IV	Struktural
4.	Diklat Dasar Polisi Pamong Praja	ASN/PTT
5.	Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)	ASN
6.	Diklat Fungsional Polisi Pamong Praja	ASN
7.	Diklat Teknis Intelijen	ASN/PTT
8.	Diklat dan Pelatihan Teknis Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan	ASN/PTT
9.	Pendidikan Kesamaptaan, Pengamanan Unjuk Rasa (PHH).	ASN/PTT

Sumber : *Kepegawaian Satpol.PP&Damkar, 2020*

Secara keseluruhan jumlah personil Satuan Polisi Pamong Praja baik ASN maupun PTT yang telah mengikuti Pelatihan dan Pengembangan yang ada kaitannya dengan Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3. Jumlah Personil Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar Kabupaten Kepulauan Selayar yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

No.	Pendidikan/Pelatihan dan Pengembangan Pegawai	Jumlah Personil Yang harusnya mengikuti		Jumlah Personil Yang Telah Mengikuti	
		ASN	PTT	ASN	PTT
1.	Diklat Pim II	1 Org		1 Org	
2.	Diklat Pim III	5 Org		1 Org	
3.	Diklat Pim IV	12 Org		3 Org	
4.	Diklat Dasar Polisi Pamong Praja	37 Org		1 Org	
5.	Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)	5 Org		1 Org	
6.	Diklat Fungsional Polisi Pamong Praja	30 Org		0	
7.	Diklat Teknis Intelijen	5 Org		0	
8.	Diklat dan Pelatihan Teknis Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan	7 Org		3 Org	
9.	Pendidikan Kesamaptaan, Pengamanan Unjuk Rasa (PHH).	30 Org	170 Org	15 Org	0

Sumber : Kepegawaian Satpol.PP&Damkar, 2019

Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal dan RPJMD Kab. Kepulauan Selayar adalah aturan yang dijadikan dasar untuk menilai sejauhmana keberhasilan/ kinerja dari Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar Kab. Kepulauan Selayar. Adapun indikator kinerja dari Standar Pelayanan Minimal Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar Kab. Kepulauan Selayar adalah **Persentase Penyelesaian Pelanggaran Peraturan Daerah/ Peraturan Kepala Daerah.**

Berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal dan RPJMD Kab. Kepulauan Selayar tersebut, maka kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4. Data Persentase Penyelesaian Pelanggaran Peraturan Daerah Satpol.PP Kabupaten Kepulauan Selayar dalam kurun waktu 2016 – 2020

No.	Tahun	Persentase Penyelesaian Pelanggaran Perda	Proses Persidangan	Pembinaan
1.	2016	93,7%	1 Kasus	87 Kasus
2.	2017	100%	1 Kasus	113 Kasus
3.	2018	92,3%		98 Kasus
4.	2019	96,6%		122 Kasus
5.	2020	100%	1 Kasus	67 Kasus

Sumber : Bidang Perda Satpol.PP

Suwatno, Priansa (2011), mengemukakan bahwa dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau gairah saat bekerja. Ada dua golongan motivasi, yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor diluar diri karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologi yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Usaha pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin

meningkatkan kinerja pegawainya melalui motivasi, karena pada dasarnya pegawai juga mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda. Disamping itu, sebagai manusia tidak terlepas dari berbagai macam keinginan maupun kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuannya, kebutuhan ini dapat dipancang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku seseorang.

Secara teoritis sebagaimana diuraikan di atas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya adalah pelatihan, pengembangan, serta motivasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar tentunya juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut.

Dari data dan penjelasan teori di atas, penulis menganggap adanya permasalahan khususnya terkait Pelaksanaan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah yang merupakan tugas pokok dari Satuan Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaannya hanya sebatas pembinaan semata dan dari aspek penyelesaian pelanggaran melalui Persidangan masih sangat jauh dari yang diharapkan atau dengan kata lain kinerjanya tidak maksimal. Untuk itu, menjadi alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Kepulauan Selayar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar?
5. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap motivasi kerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar melalui motivasi kerja?

7. Apakah pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar melalui motivasi kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian untuk menganalisis :

1. Pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;
2. Pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;
4. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;
5. Pengaruh pengembangan terhadap motivasi kerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;

6. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar melalui motivasi kerja;
7. Pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar melalui motivasi kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta memberikan kontribusi positif kepada berbagai pihak. Adapun manfaat yang diperoleh dari tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

a. Aspek Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan juga sebagai bahan informasi dan pertimbangan manajemen Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia. Disamping itu juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya yang terkait dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian pelatihan dan pengembangan, motivasi dan kinerja sebagai berikut :

2.1.1. Pelatihan terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. Metode yang digunakan adalah metode analisis linear berganda. Terdapat dua variabel yakni variabel dependen adalah pelatihan dan motivasi sedangkan variabel independen adalah kinerja. Hasil Penelitian disimpulkan bahwa Pelatihan pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung sudah cukup baik sedangkan motivasi karyawan pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung cukup baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Verra Nitta Turere (2013) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Terdapat variabel dependen yaitu pendidikan dan pelatihan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.2. Pengembangan Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Genot Agung Busono (2016) yang berjudul Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Terdapat dua variabel yakni variabel dependen adalah sistem pelatihan dan pengembangan karyawan sedangkan variabel independen adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian adalah bahwa sistem pelatihan dan pengembangan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh M.Irzal, I.S.Saerang, R.J.Jopie (2017) yang berjudul Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikwarna.com. terdapat dua variabel yakni variabel dependen adalah pelatihan dan Pengembangan dan variabel independen adalah kinerja. Hasil penelitian disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM jurnalis pada Media Online Detikwarna.com telah dilaksanakan cukup efektif dimana penerapannya terus berkelanjutan dan Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Media Onlie Detikawarna.com.

2.1.3. Motivasi Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Lidia Hardi, Muhammad Idris dan Didin (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Bulukumba. Dalam penelitiannya menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Eko Wahyu Widayat (2010) yang berjudul Pengaruh Dimensi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dundkindo Lestari Cabang Medan. Terdapat dua variabel yaitu, variabel dependen adalah motivasi karyawan dan variabel independen adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dimensi motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status, serta kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dundkindo Lestari Cabang Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Galih Candra Kusuma, Mochmad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja, Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan variabel kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, (2013) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Metode penelitian yang digunakan metode analisis regresi data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Variabel penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Terdapat

dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan yang akan diukur melalui kualitas materi pelatihan, ketetapan metode pelatihan, kualitas instruktur, kuantitas pelatihan, dampak pelatihan. Variabel independen yang kedua adalah motivasi kerja yang akan diukur melalui dimensi tingkat usaha (*level of effort*), diukur melalui dimensi tingkat kegigihan (*level of persistence*). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang diukur melalui tingkat kepuasan pelanggan, tingkat kegagalan menggunakan mesin dan ketepatan waktu. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berta CV Haragon Surabaya.

2.1.4. Pelatihan terhadap motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Goretti Ruth Fania Retnaning Witono (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan Tetap PT. Dua Kelinci). Pengukuran variabel menggunakan skala likert. Teknik analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitiannya membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT. Dua Kelinci dibuktikan dengan nilai t hitung yakni 2,473 yang lebih besar dari nilai t tabel yang telah diketahui sebesar 1,987.

Penelitian yang dilakukan oleh Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid, Arik Prasetya yang berjudul Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian /BBPP Ketindan-

Lawang). Jenis penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menjelaskan analisis jalur (*analysis path*). Metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur serta motivasi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.5. Pengembangan Terhadap Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Niken Dwi Oktavia (2014) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT PG Tulangan Sidoarjo). Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel-variabel pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam bentuk pemberian motivasi karyawan.

Tabel 2.1.1. Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja

No.	Penelitian/ Tahun	Judul	Metode	Metode Analisis Variabel	Hasil Penelitian
1.	Rachmawati, 2016	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Variabel Independen adalah pelatihan dan motivasi dan variabel dependen adalah kinerja karyawan	Hasil Penelitian disimpulkan bahwa Pelatihan pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung sudah cukup baik sedangkan motivasi karyawan pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung cukup baik
2.	Verra Nitta Turere /2013	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda	Variabel independen adalah pendidikan dan pelatihan, variabel dependen adalah kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1.2. Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Pengembangan terhadap kinerja

No.	Penelitian/ Tahun	Judul	Metode	Metode Analisis Variabel	Hasil Penelitian
1.	Genot Agung Busono (2016)	Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Variabel yakni variabel dependen adalah sistem pelatihan dan pengembangan karyawan sedangkan variabel independen adalah kinerja karyawan.	Hasil penelitian adalah bahwa sistem pelatihan dan pengembangan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.	M.Irzal, I.S.Saerang, R.J.Jopie/2017	Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawarna.Com	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi liniear berganda.	Variabel Independen adalah Pelatihan dan variabel dependen adalah kinerja Jurnalis	Hasil Pelatihan menyimpulkan bahwa : 1. Pelatihan dan pengembangan SDM jurnalis pada Media Online Derikawanua,Com telah dilaksanakan cukup efektif dimana penerapannya terus berkelanjutan. 2. Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Media Onlie Detikawarna.com
----	---	---	--	--	---

Tabel 2.1.3. Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja

No.	Penelitian/ Tahun	Judul	Metode	Metode Analisis Variabel	Hasil Penelitian
1.	Eko Wahyu Widayat/ 2010	yang berjudul Pengaruh Dimensi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dundkindo Lestari Cabang Medan	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi liniear berganda.	Variabel independen adalah motivasi karyawan, variabel dependen adalah kinerja pegawai	Hasil penelitian secara simultan dimensi motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status, serta kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dundkindo Lestari Cabang Medan
2.	Galih Candra Kusuma, Mochmad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono/2015	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja, Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang	Metode analisis regresi linear berganda.	Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan variabel kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2.1.4. Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja

No.	Penelitian/ Tahun	Judul	Metode	Metode Analisis Variabel	Hasil Penelitian
1.	Maria Goretti Ruth Fania Retraning Witono/ 2018	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan Tetap PT. Dua Kelinci)	Metode analisis regresi linear sederhana	Variabel independen adalah pelatihan dan variabel depeden adalah Motivasi Kerja	Hasil Penelitian membuktikan bahwa pelatihan terhadap motivasi kerja dibuktikan dengan nilai t hitung yakni 2,473 yang lebih besar dari nilai t tabel yang telah diketahui sebesar 1,987
2.	Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid, Arik Prasetya /2014	Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian/BBPP Ketindan-Lawang)	Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial serta analisis path	Variabel independen adalah pelatihan, variabel dependen adalah motivasi kerja dan Kinerja	Hasil peneltian menjelaskan bahwa metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1.5. Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

No.	Penelitian/ Tahun	Judul	Metode	Metode Analisis Variabel	Hasil Penelitian
1.	Niken Dwi Oktavia/ 2014	Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. PG Tulangan Sidoarjo)	Metode analisis regresi linear sederhana	Variabel independen adalah pengembangan dan variabel depeden adalah Motivasi dan Prestasi Kerja	Hasil Penelitian membuktikan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam bentuk pemberian motivasi karyawan.
2.	Andi Lidia Hardi, Muhammad Idris, Didin 2021	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba	Metode Kualitatif Deskriptif	Variabel independent adalah Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan Variabel dependen adalah Kinerja	Hasil Penelitian membuktikan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2. Manajemen

2.2.1. Pengertian Manajemen

Menurut Henry (dalam Gaol, 2014) Manajemen adalah pengkoordinasian seluruh sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian bimbingan/pengarahan, dan pengendalian/pengawasan demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

George Terry (dalam Gaol, 2014) Manajemen adalah proses berbeda yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya manusia.

2.2.2. Tingkatan Manajemen

Dalam manajemen, umumnya dikenal tiga tingkatan, yaitu :

1. Manajer puncak (*Top Manager*)

Yang termasuk ke dalam manajer puncak adalah dewan direksi atau direktur, bertugas dalam mengambil keputusan penting, yang mempengaruhi hampir keseluruhan jalannya organisasi. Manajer puncak harus memiliki kemampuan konseptual yang lebih besar dibandingkan dengan manajer lainnya, kemampuan manusiawi yang sama pada semua tingkatan manajemen, dan kemampuan teknis yang lebih kecil dibandingkan dengan tingkatan manajer lainnya.

2. Manajer Menengah (*Middle Manager*)

Tugas dari manajer menengah adalah mengembangkan rencana operasi serta membuat kesinambungan antara yang dituntut oleh atasannya dengan

kemampuan bawahannya. Manajer menengah harus memiliki kemampuan konseptual, kemampuan manusiawi, dan kemampuan teknis yang sama masing-masing proporsinya.

3. Manajemen Pelaksana (*Lower Manager*)

Tugas dari manajemen pelaksana adalah melaksanakan rencana operasi yang telah dikembangkan oleh pihak manajemen menengah. Menejer pelaksana harus memiliki kemampuan teknis yang lebih besar dibandingkan tingkatan manajemen lainnya, kemampuan manusiawi yang sama pada semua tingkatan manajemen, dan kemampuan konseptual dengan proporsi paling kecil dibandingkan dengan tingkatan manajer di atasnya.

2.2.3. Fungsi Manajemen

Terry (dalam Gaol, 2014) membagi 4 (empat) fungsi dasar manajemen, yaitu :

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang dipeelukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang,

yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.3.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung kepada kualitas dan faktor sumber daya manusia yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah organisasi/ perusahaan.

Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya adalah kebijakan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. (Rachmawati 2016)

Menurut Handoko (2011) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Simamora dan Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa teori yang dikemukakan di atas, selanjutnya akan diuraikan beberapa teori yang mempunyai hubungan dengan masalah Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Veithzal Rivai (2014) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pertanyaan dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Veitzal Rivai (2011), kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2014) Kinerja berasal dari kata *performance* yang merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu artinya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja terjemahan dari *performance* berarti :

- 1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
- 2) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.4.2. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

- 1) Kualitas.

Kualitas kerja dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dengan menggunakan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.4.3. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964) dalam Mangkunegara (2011) yang merumuskan bahwa :

- 1) *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- 2) *Motivation* = *Attitude + Situation*
- 3) *Ability* = *Knowledge + Skill*

Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil

kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Sagala, 2014).

Adapun cara mengukur variabel kinerja dengan menggunakan 2 (dua) faktor yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowlwdge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan (Mangkunegara, 2011).

b. 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) Mangkunegara, (2011). Dengan demikian, motivasi sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja yang dicapai oleh pegawai.

Dari pendapat beberapa ahli yang dikemukakan sebelumnya di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah faktor kemampuan yang berasal dari bahan diri pegawai sendiri. Kemampuan ini dapat meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan motivasi untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Faktor lain yang mendukung kinerja seorang pegawai adalah diperolehnya dorongan dari luar

berupa pelatihan, pemberian motivasi dari organisasi, perkembangan teknologi dan pengetahuan.

2.4.4. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa; hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja supaya dapat memperbaiki kinerja. Perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini dan pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang relevan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

- a) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
- c) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
- d) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang menjadi prioritas perhatian.
- e) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.

2.4.5. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah kegiatan untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan kegiatan, yang merupakan suatu proses umpan balik (*feedback*) atas hasil kerja saat ini dan masa lalu sebagai dasar dan pelajaran untuk memperbaiki kinerja di masa akan datang.

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen Sumber Daya Manusia menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Evaluasi memberikan masukan untuk keputusan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian.

2.4.6. Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2013) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) penilaian kinerja adalah uraian sistematis, tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang/kelompok.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah hasil prestasi kerja pegawai yang berkaitan dengan proses pekerjaannya.

2.4.7. Dimensi Kinerja

Menurut Edinson dkk. (2016), dimensi kinerja terdiri dari :

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

2.5. Pelatihan

2.5.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan (training) merupakan kegiatan atau program yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang. Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011) mengartikan "*Training consist of an organization planned efforts to help employes acquire job related knowlwdge, skills, and behavior with the goal af applying these on the job*" Pelatihan terdiri dari upaya-upaya yang direncanakan oleh organisasi untuk membantu karyawan memperoleh

pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan perilaku dengan tujuan menerapkannya dalam pekerjaan.

Menurut Wilson Bangun (2012), Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Hani Handoko (2012), Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Dalam hal ini, pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan saat ini, sementara itu pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *attitude* (sikap), dan *behaviour* (tingkah laku) yang terus mengalami peningkatan

yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan (Fahmi, Irham. 2011).

Menurut Hendri Simamora (2015) tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya adalah memperbaiki kerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, membantu memecahkan masalah operasional, memenuhi kebutuhan-kebutuhan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Dari beberapa hal di atas yang menyangkut mengenai teknis pelaksanaan pelatihan, diharapkan oleh perusahaan agar pelatihan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan pada nantinya dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

2.5.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Santoso (2010), Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu kegiatan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai dengan tujuan pelaksanaannya.

Menurut Veithzal Rivai (2013), tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan kuantitas output.
- 2) Untuk meningkatkan kualitas output.
- 3) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan.
- 4) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.

- 5) Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.
- 6) Untuk mencegah timbulnya antisipasi karyawan.

Tujuan diadakannya pelatihan adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitasnya baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap sebagai asset dari segi pengetahuan, keterampilan perusahaan. Dengan peningkatan kualitas, maka akan meningkatkan kuantitas/ hasil kerja yang diberikan oleh pegawai kepada perusahaan. Selain itu, pelatihan yang diberikan untuk memberikan kejelasan kepada pegawai atas tanggungjawabnya sehingga pegawai memahami apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

2.5.3. Sasaran Pelatihan

Pada dasarnya setiap kegiatan yang dilakukan terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas dan memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan.

Menurut Veithzal Rivai (2013) sasaran pelatihan yang dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat dalam :

- 1) Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, saran pelatihan.
- 2) Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan.

- 3) Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran.
- 4) Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan.
- 5) Memudahkan penilaian hasil program pelatihan
- 6) Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan orang yang meminta pelatihan mengenai efektifitas pelatihan yang diselenggarakan.

2.5.4. Manfaat Pelatihan

Adapun manfaat pelatihan dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu :

- 1) Manfaat pelatihan bagi pegawai/ karyawan adalah sebagai berikut :
 - a) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi dan konflik.
 - e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - f) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - g) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.

- i) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 - j) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - k) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - l) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- 2) Manfaat Pelatihan bagi suatu Organisasi atau instansi adalah sebagai berikut :
- a) Mengarahkan untuk meningkatkan probabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit,
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c) Memperbaiki moral SDM.
 - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
 - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - h) Membantu mengembangkan perusahaan.
 - i) Belajar dari peserta.
 - j) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - k) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
 - l) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
 - m) Membantu pengembangan promosi dari dalam.

- n) Membantu mengembangkan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja
 - o) Membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas dan kualitas kerja.
 - p) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, sdm dan administrasi.
 - q) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
 - r) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
 - s) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
 - t) Mengurangi perilaku merugikan
 - u) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
 - v) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
 - w) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.
- 3) Manfaat Pelatihan dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan adalah sebagai berikut :
- a) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
 - b) Membantu dalam orientasi bagi pegawai baru dan pegawai transfer atau promosi.
 - c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatis.
 - d) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.

- e) Meningkatkan keterampilan interpersonal.
- f) Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
- g) Meningkatkan kualitas moral.
- h) Membangun kohevititas dalam kelompok.
- i) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
- j) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

2.5.5. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Veithzal Rivai (2013) metode pelatihan dan pengembangan yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Ada beberapa teknik pelatihan yang akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif, yaitu :

1) *On The Job Training* (OT)

On The Job Training (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

(a) Rotasi.

Rotasi atau pelatihan silang (*cross-line*) bagi karyawan agar mendapat variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

(b) Magang

Metode ini dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan

yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mempelajari bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.

(c) *Off The Job Training*

Off The Job Training adalah Metode pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja terpisah/di luar tempat kerja, dan di luar waktu kerja reguler.

(d) Ceramah

Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah.

(e) Pelatihan *Vestibule*

Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

(f) Permainan Peran dan Model Perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain.

(g) *Case Study*

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain.

(h) Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Metode

pelatihan ini hampir sama dengan *vestibule training*, hanya saja simulator tersebut lebih sering menyediakan umpan balik yang bersifat instan dalam suatu kinerja. Kedua, simulasi komputer. Untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode ini sering berupa *games* atau permainan.

(i) Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman dan video.

(j) Praktik Laboratorium

Pelatihan di laboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Proses ini tergantung pada partisipasi, umpan balik dan repetisi. Bentuk populer dari pelatihan ini adalah pelatihan kepekaan yang mencoba meningkatkan kepekaan seseorang terhadap perasaan orang lain.

(k) Pelatihan Tindakan

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan). Fokus kelompok dalam mengatasi masalah sebagai cara untuk belajar ketika para anggota mengeksplorasi solusi, menggaris bawahi pernyataan fasilitator sebagai pedoman dalam kelompok, pemecahan masalah dan hal-hal lain yang berkaitan dengan suatu masalah.

(l) *Role Playing*

Role Playing adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara

metode kasus dan program pengembangan sikap.

(m) *In-basket Technique*

Melalui metode-metode *in-basket-technique*, para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer dan daftar telepon.

(n) *Management Games*

Management Games menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi antar berbagai interaksi, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

(o) *Behaviour Modeling*

Behavior modeling adalah suatu metode pelatihan dalam rangka meningkatkan keahlian interpersonal. Kunci dari *behavior modeling* adalah belajar melalui observasi atau imajinasi.

(p) *Outdoor Oriented Programs*

Program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan di ruang kelas.

2.5.6. Evaluasi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2013), kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah yang berfokus pada

outcome-nya (hasil akhir). Para pengelola dan instruktur perlu memperhatikan hal berikut :

1. Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
2. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
3. Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
4. Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* (berhenti kerja), makin sedikit kecelakaan, makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efesienya penggunaan waktu dan biaya, serta makin produktifnya karyawan dan lain-lain.

2.6. Pengembangan Pegawai

2.6.1. Pengertian Pengembangan Pegawai

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Edi Sutrisno (2011) Pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban perusahaan. Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan dan pendidikan.

2.6.2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan

Menurut Edi Sutrisno (2011) Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Tujuan Pengembangan Malayu S.P Hasibuan (2013) antara lain sebagai berikut :

1) Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan managerial skillnya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih baik, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) karyawan akan meningkatkan prestasi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

2.6.3. Jenis-Jenis Pengembangan

Jenis pengembangan Malayu S.P Hasibuan (2013) dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaannya atau jabatan.
- 2) Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

2.6.4. Metode-metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan/ Pegawai

Hani Handoko (2010) menyatakan bahwa program – program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu :

- 1) Metode praktis (*on the job*) yang terdiri dari :
 - a) Rotasi jabatan
 - b) Latihan instruksi pekerjaan
 - c) Magang (*apprenticeships*)
 - d) *Coaching*

- e) Penugasan sementara
- 2) Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*) yang meliputi :
 - a) Teknik-teknik presentasi informasi yaitu metode kuliah, presentasi video, metode konferensi, instruksi pekerjaan (*programmed instruction*), studi sendiri (*self studi*).
 - b) Metode-metode simulasi yaitu metode studi kasus, role playing, bussines games, vestibule training, latihan laboratorium (*laboratory training*), dan program-program pengembangan eksekutif.

2.7. Motivasi Kerja

2.7.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. (Jufrizen, 2018). Menurut Wilson Bangun (2018), motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Menurut Wilson Bangun (2012).

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk

melakukan aktivitasi dengan keikhlasan, senang hari, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi diartikan sebagai dorongan (*driving force*) yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuskan dan mempertahankan kehidupan (Rachmawati 2016).

Suwatno (2011) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *morove* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Robbins dan Mary dalam Suwatno (2011) merumuskan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Rivai dan Sagala (2011) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sedangkan Menurut Manullang (2012) motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar suatu keinginan dan tujuan tertentu.

Dari pengertian motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka oleh penulis berkesimpulan bahwa, motivasi adalah dorongan atau tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi seseorang baik itu berasal dari internal maupun eksternal dirinya yang memberikan semangat untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.7.2. Tujuan Motivasi

Menurut Kaswan (2013) Motivasi memiliki sejumlah tujuan, diantaranya sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- g) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.7.3. Teori-teori Motivasi

dalam penerapannya, ada banyak teori yang menguraikan secara jelas tentang motivasi, beberapa teori dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Teori Maslow

Menurut Wilson Bangun (2012) Maslow menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai "*the five hierarchy need*".

Sebelum menguraikan teori tentang Hierarki Kebutuhan Maslow, akan dipaparkan terlebih dahulu sejumlah proporsi yang dikemukakan Maslow tentang perilaku manusia.

Menurut Winardi (2011) proporsi yang dikemukakan Maslow adalah sebagai berikut :

- a. Manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan.

Proses ini tiada akhirnya, manusia berkelanjutan sejak lahir hingga ia meninggal dunia. Maka sekalipun kebutuhan tertentu telah terpenuhi, kebutuhan-kebutuhan pada umumnya tidak mungkin terpuaskan seluruhnya.

- b. Sebuah kebutuhan yang dipenuhi, bukanlah sebuah motivator perilaku.

Dengan demikian, hanya kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan timbulnya kekuatan-kekuatan besar atas apa yang dilakukan seorang individu.

- c. Kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan/suatu hierarki menurut pentingnya masing-masing kebutuhan.

Menurut Wilson Bangun (2012) Maslow membagi tingkat Kebutuhan menjadi :

- a) Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi pemberian gaji, sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur dan lain sebagainya.

b) *Kebutuhan Rasa Aman (Safety needs)*

Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyediaan transportasi bagi karyawan. Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga perlu mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi. (Siagian, Sondang P., 2012).

c) *Kebutuhan Sosial (Social needs)*

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

d) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri/penghargaan ke dalam dua sub, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Sub pertama mencakup hasrat individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, prestasi, kemandirian dan kebebasan. Kesemuanya

mengimplikasikan bahwa individu ingin dan perlu mengetahui bahwa dirinya mampu menyelesaikan segenap tugas atau tantangan dalam hidupnya. Sub yang kedua mencakup antara lain prestasi. Dalam hal individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, prestise (wibawa), status, reputasi.

e) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs)*

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang, dan lain sebagainya.

Kinerja dapat dilihat dari kombinasi antara kemampuan dan motivasi. Kedua aspek ini sangat mungkin diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. (Mitchell, 1978). Oleh sebab itu, konsep motivasi kiranya merupakan sebuah konsep yang penting dalam studi tentang kinerja individu dalam organisasi.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Galih Chandra, dkk (2015) mengatakan bahwa motivasi selalu dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Motivasi adalah faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Dengan kata lain,

motivasi merupakan salah satu determinasi penting bagi kinerja individual disamping variabel determinan lain, misalnya kemampuan pegawai yang bersangkutan atau pengalaman kerja sebelumnya.

2. Teori Keadilan

Adam Smith telah mengembangkan teori ini. Ia mengemukakan bahwa dalam teori temuannya ini terdapat 4 (empat) komponen utama, yaitu *outcome*, *input*, *equity in equity* dan *comparison person*. Outcome berarti segala sesuatu yang menghasilkan, contohnya adalah upah, bonus ataupun promosi jabatan. Maka, biasanya seseorang akan termotivasi untuk mendapatkan *outcome* tersebut. Input adalah sebuah penghargaan yang didapatkan untuk menunjang kinerjanya. Sementara *equity in equity* adalah perbandingan antara input dan outcome karyawan satu dengan lainnya. Terakhir yaitu *comparison person* adalah kesempatan seorang individu dalam menjadi seorang karyawan dalam perusahaan atau organisasi tertentu. (Putra, 2020)

3. Teori Harapan

Menurut Putra (2020) seperti namanya teori ini dikembangkan berdasarkan harapan-harapan individu untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkannya. Sehingga, individu yang memiliki harapan pasti akan bekerja keras untuk mewujudkannya. Kho (2019) menyebutkan bahwa terdapat 3 (tiga) konsep Teori Harapan Vroom, yaitu :

- Harapan (*Expectancy*), yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu usaha akan menghasilkan kinerja tertentu. Effort (Usaha) → Performance (kinerja).

- Instrumentally, yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu kinerja akan mendapatkan hasil tertentu.
- Valensi (Valence), yaitu mengarah pada nilai positif dan negative yang dirujuk oleh orang-orang terhadap sebuah hasil.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2019) pada tahap awal seseorang melakukan pekerjaan adalah berdasarkan harapan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga akan berupaya mencapai target seperti direncanakan. Dalam rangka proses melakukan pekerjaan, seorang karyawan akan lebih giat bekerja jika peralatan yang digunakan tersedia serta memperoleh penghargaan dari pimpinan serta mendapatkan bonus.

4. Teori Motivasi Prestasi

Teori ini ditemukan dan dikembangkan oleh Hasibuan. Yang mengemukakan bahwa di dalam diri seorang karyawan pastilah memiliki energi potensial-potensial. Energi potensial tersebut dapat dikeluarkan oleh setiap individu, berdasarkan dorongan yang ada di dalam dirinya. Sehingga, energi tersebut dapat menghasilkan harapan, prestasi juga keberhasilan dalam menjalani pekerjaan.

2.7.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Puta (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Pemuas

Faktor pemuas atau disebut juga dengan *satisfier* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri. Oleh karena itu faktor pemuas juga bisa disebut sebagai

intrinsic motivation. Adanya faktor pemuas akan mendorong setiap individu untuk selalu mendapatkan sebuah prestasi. Prestasi tersebut tentu mampu memberikan rasa puas tersendiri. Maka, hal-hal yang dapat mempengaruhi faktor pemuas adalah sebagai berikut :

a) Achievement

Achievement atau prestasi akan menjadi dorongan utama seseorang untuk semangat dalam bekerja. Ia akan memberikan kualitas kerja yang baik, selalu berinovasi dan memberikan hasil yang memuaskan, sehingga mampu mencapai prestasi.

b) Responsibility

Selain prestasi ada juga tanggung jawab atau tanggung jawab. Setiap individu pasti memiliki rasa tanggung jawab di dalam dirinya. Rasa tanggungjawab itulah yang dapat mendorong individu, untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.

c) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan teori yang dikembangkan dan berasal dari tingkat persamaan kepuasan. Teori ini mengemukakan bahwa, pribadi seseorang akan menentukan kepuasan kerjanya sendiri.

2. Faktor Pemelihara

Faktor pemelihara berasal dari luar individu, sehingga dapat disebut sebagai *extrinsic motivation*. Ekstrinsi motivasi dipengaruhi oleh individu lain ataupun hal lain yang diluar individu tersebut.

2.7.5. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu pertama adalah motivasi internal, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri setiap individu. Motivasi tersebut tumbuh dari dalam tanpa adanya pengaruh dari orang lain. Kedua adalah motivasi eksternal. Kebalikannya dari motivasi internal, motivasi eksternal berasal dari luar individu itu sendiri. Artinya bahwa, motivasi ini timbul akibat adanya rangsangan atau pengaruh dari orang lain, maupun hal yang berasal dari luar dirinya (Putra, 2020).

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018) yang membagi jenis motivasi menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong non material : yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi objektif, pekerjaan terjamin, keikutsertaan wakil pegawai dalam pengambilan keputusan, kondisi pekerjaan menyenangkan, pemberian informasi perusahaan, fasilitasi rekreasi penjagaan kesehatan, dan perumahan.

2.7.6. Tujuan Motivasi Kerja

Sedarmayanti (2018), Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai adalah sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan tempatnya bekerja.
2. Meningkatkan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja

4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

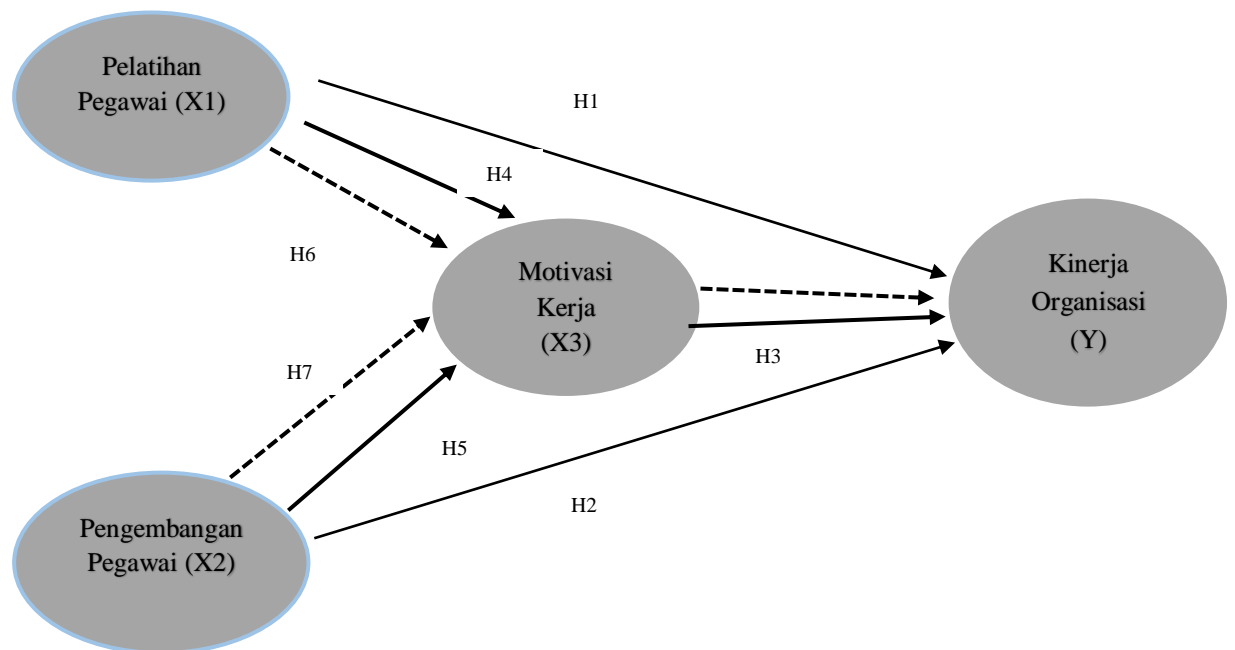
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian-penelitian yang akan dilakukan. Dari beberapa pengertian dan teori yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variabel-variabel yang bentuknya berasal dari perumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian. Adapun kerangka konseptual penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :

—————> : Pengaruh Langsung (H1, H2, H3, H4, H5)

- - - - -> : Pengaruh Tidak Langsung (H6, H7)

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan kerangka berfikir dan hubungan-hubungan teoritis yang dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian, diantaranya sebagai berikut :

Hipotesis 1 : diduga pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar

Hipotesis 2 : diduga pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar

Hipotesis 3 : diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar

Hipotesis 4 : diduga pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar

Hipotesis 5 : diduga pengembangan berpengaruh terhadap motivasi kerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar

Hipotesis 6 : diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar melalui motivasi kerja

Hipotesis 7 : diduga pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar melalui motivasi kerja

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent*) , 1 (satu) variabel antara (*intervening*) dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini seperti yang telah dijelaskan di atas adalah pelatihan (X1) dan pengembangan (X2), dan Variabel antara dalam penelitian ini adalah Motivasi (X3). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y).

A. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2013) Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Indikator Pelatihan menurut Veithzal Rivai yang dapat diukur diantaranya : 1) sasaran pelatihan, 2) Tujuan Pelatihan, 3) Manfaat Pelatihan, 4 Kebutuhan Pelatihan, Evaluasi Pelatihan.

2. Pengembangan Pegawai

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa pengembangan Pegawai merupakan suatu prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Maka indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2011) diantaranya yaitu : (1) Tujuan pengembangan; (2) Para pelatih; (3) Materi pengembangan; (4) Metode pengembangan; dan (5) Peserta pengembangan.

3. Motivasi

Wilson Bangun (2012) menyatakan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh Kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

B. Variabel Terikat (*dependen variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel terikat adalah **kinerja**.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010).

Untuk variabel pembentukan Kinerja (Y), peneliti menggunakan keseluruhan indikator yang dikemukakan Edinson (2016) yaitu 1) Target, 2) Kualitas, 3) Waktu Penyelesaian, 4) Taat Asas.

Defenisi dan indikator masing-masing variabel tersebut seperti dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.3.1
Defenisi Operasional Variabel, Indikator dan Skala Perubahan

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Pelatihan (X1) Veitzal Rivai (2013)	Sasaran Pelatihan	1. Kejelasan 2. Efisiensi	
		Tujuan Pelatihan	3. Meningkatkan kualitas Output 4. Meningkatkan Kuantitas output 5. Menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kesalahan	
		Manfaat Pelatihan	6. Pencapaian prestasi kerja pegawai 7. Mendorong dan mencapai pengembangan diri	

			8. Mendorong kepuasan kerja	
		Kebutuhan Pelatihan	9. Instruktur pelatihan 10. Materi pelatihan 11. Metode pelatihan	
		Evaluasi Pelatihan	12. Reaksi peserta pelatihan terhadap proses pelatihan 13. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan	
2.	Pengembangan Pegawai (X2) Mangkunegara (2011)	Tujuan Pengembangan	14. Tingkat keterampilan kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan 15. Tingkat rasa tanggungjawab karyawan dalam bekerja 16. Tingkat kecakapan kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan	
		Para Pelatih	17. Tingkat kesesuaian pengetahuan pelatih (trainers) dengan materi dan metode pengembangan 18. Tingkat kemampuan pelatih (trainers) dalam memberikan motivasi peserta pengembangan	
		Materi Pengembangan	19. Tingkat kesesuaian materi diklat dengan kebutuhan karyawan 20. Tingkat kesesuaian materi dengan tujuan diadakannya diklat yang hendak dicapai Tingkat pemahaman pegawai tentang materi diklat	
		Metode Pengembangan	21. Tingkat kesesuaian metode pengembangan dengan materi pengembangan 22. Tingkat kesesuaian metode pengembangan dengan tujuan pengembangan 23. Tingkat peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan setelah mengikuti pengembangan	
		Peserta	24. Tingkat keharusan pemenuhan persyaratan sebelum mengikuti pengembangan 25. Tingkat motivasi peserta untuk mengikuti pengembangan	

			<p>26. Pengembangan yang diikuti pegawai adalah kesempatan yang diberikan pimpinan</p> <p>27. Tingkat kesungguhan peserta untuk mengikuti pengembangan</p>	
3.	<p>Motivasi (X3)</p> <p>Wilson Bangun (2012)</p>	Kebutuhan Fisiologis	<p>28. Gaji yang diberikan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik</p> <p>29. Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga</p> <p>30. Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan dimasa yang akan datang/tunjangan pensiun.</p>	
		Kebutuhan rasa aman	<p>31. Keamanan di lingkungan kerja sudah dikelola dengan baik</p> <p>32. Jaminan kesehatan sudah disediakan oleh perusahaan</p> <p>33. Perlengkapan dan peralatan kerja di perusahaan cukup aman dan memadai untuk digunakan</p>	
		Kebutuhan Sosial	<p>34. Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik bersama rekan kerja</p> <p>35. Karyawan merasa senang bekerja di perusahaan karena merasa diterima dengan baik oleh karyawan lainnya</p>	
		Kebutuhan Harga Diri	<p>36. Karyawan yang berprestasi mendapatkan promosi jabatan</p> <p>37. Karyawan mendapatkan kenaikan pangkat apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan atasan</p> <p>38. Karyawan mendapatkan hadiah/pujian dari atasan apabila mampu menjalankan tugas dengan baik</p>	
		Kebutuhan aktualisasi	<p>39. Motivasi karyawan dalam bekerja meningkat setiap harinya</p> <p>40. Karyawan dapat mengembangkan kreatifitas dalam bekerja</p>	

4.	Kinerja (Y) Edinson (2016)	Target	41. Pelaksanaan Pekerjaan selalu berpatokan pada Target	
			42. Pegawai memberikan solusi jika pekerjaan tidak sesuai target kinerja	
		Kualitas	43. Karyawan memperhatikan kualitas pekerjaan	
			44. Pimpinan memilih Personil yang tepat dalam melakukan pekerjaan	
		Waktu Penyelesaian	45. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	
			46. Pimpinan memberikan punishment jika pekerjaan tidak selesai pada waktu yang ditentukan	
		Taat Asas	47. Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan SOP	
			48. Pegawai memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku setiap melakukan pekerjaan	

3.1.1. Pengukuran Variabel

Untuk mempermudah dalam memperoleh data yang diinginkan sesuai dengan gejala yang dihadapi, maka penulis akan melakukan pengukuran dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diberi skor.

Tabel 3.3.2.
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Detail keterkaitan antara indikator yang digunakan dalam tiap variabel dengan butir-butir pertanyaan disajikan pada tabel 2.1. adapun rincian secara detail kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini berada pada lampiran. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini merupakan data ordinal, sehingga perlu ditransformasi menjadi data interval. Cara yang bisa digunakan untuk transformasi data adalah dengan metode MSI (*Method of Successive Interval*).

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singaribuan, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*eksplanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*).

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk mengetahui mengenai pengaruh variabel Pelatihan dan Pengembangan pegawai terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Maret sampai April 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang terdiri atas objek/objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian. Populasi memiliki karakteristik atau sifat yang serupa/sama (Ferdinand, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Pegawai yang dimaksud mencakup seluruh pegawai (ASN), Pegawai Tindak Tetap (PTT) dan Pegawai Sukarela (Honorar) yang berjumlah 504 orang.

4.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, terdiri dari anggota populasi. Sampel ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita mengambil seluruh populasi untuk kita teliti, karena itu membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2014).

Tabel 10. Data Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kepulauan Selayar berdasarkan Status Kepegawaian

No.	Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai (Orang)	
1	ASN	37	
2	PTT	223	
	Jumlah	260	

Sumber : Kepegawaian Satpol.PP&Damkar, (diolah 2020)

Dari populasi yang 260 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, mengingat kondisi geografis Kabupaten Kepulauan Selayar adalah Kabupaten Kepulauan sehingga untuk mencapai seluruh populasi tidak memungkinkan, untuk itu penulis mengambil sampel untuk dianalisis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah khusus anggota satuan polisi pamong praja dan yang berdomisili di daratan yang berjumlah 72 pegawai yang diambil dasar rumus Slovin dengan batas ketelitian 10% dengan karakteristik mewakili bidang pekerjaan yakni yang bertugas di kantor, penjagaan dan perbantuan kecamatan.

Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling, adalah sebuah metode untuk memilih anggota sampel yang dinotasikan dengan “n” dari anggota populasi yang dinotasikan dengan “N” sehingga anggota populasi tidak ada diskriminasi terhadap anggota populasi (Supriyanto dan Machfudz, 2010). Adapun metode untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin di bawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jumlah personil Satuan Polisi Pamong Praja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kab. Kepulauan Selayar berjumlah 260 (per januari 2020) dan akan diambil sampel untuk melakukan penelitian. Batas ketelitian yang diinginkan yaitu 10%. Dengan menggunakan rumus Slovin sebagaimana tertera di atas, maka ditemukan :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{260}{1 + 260 \cdot 0,10^2}$$

$$n = \frac{260}{1 + 2,6}$$

$$n = \frac{260}{3,6}$$

$$n = 72,2 \quad (\text{dibulatkan menjadi } 72)$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 Orang.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, artikel dan juga internet guna mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan adalah angket atau kuisisioner. Dengan cara memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skort dengan skala *likert*.

b. Studi Dokumentasi

Adalah teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam referensi seperti buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Metode Analisis Data

Ridwan dan Kuncoro dalam supriyanto dan maharani; (2013) mengemukakan bahwa *path analysis* digunakan untuk menganalisa pola hubungan diantara variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat.

Analisis data dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan di BAB II yaitu ada tidaknya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai secara langsung dan ada tidaknya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Sebelum isian kuisisioner digunakan dalam proses pengujian, perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Adapun penjelasan uji validitas dan realibilitas adalah sebagai berikut :

4.6.1. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2014), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Untuk menguji validitas kuisisioner digunakan rumus *Product Moment Pearson* (Marsono : 2016), yaitu :

$$r = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden untuk diuji coba

r = Korelasi *product moment*

Dasar pengambilan keputusan suatu item dikatakan valid atau tidak valid dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi diatas $r = 0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

4.6.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2013), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama

Untuk mengetahui suatu alat ukur reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{(k) (1 - \Sigma\sigma_b^2)}{(k - 1) \sigma_1^2}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (σ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya cronbach's alpha (σ) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Pengujian reliabilitas akan menggunakan program SPSS. Kriteria untuk penafsiran reliabilitas adalah :

Tabel 4.6.
Kriteria Suatu Reliabilitas Data

Interval Koefisien Reliabilitas	Penafsiran
0,80 – 1,000	Sangat reliable
0,60 – 0,799	Reliable
0,40 – 0,499	Cukup reliable
0,20 – 0,399	Kurang reliable
0,00 – 0,199	Tidak reliable

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sujarweni (2016) Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis.

4.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2016), uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Maka dari itu uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal dalam model regresi atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan P-P Plot, dimana untuk mengetahui suatu data dikatakan normal apabila plot berada di sekitar garis diagonal.

4.6.3.2. Uji Linieritas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

4.6.3.3. Uji Hipotesis

1. Uji Mediasi atau Intervening

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir

hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Path Analysis atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Koefisien jalur (path) adalah regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari baris data yang telah diatur dalam angka baku (Z-core).

Analisis jalur (*Path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penggabungan antara model regresi linear berganda dengan model mediasi, variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y), Variabel Pengembangan Pegawai (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) secara langsung (*direct effect*) dan secara tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel perantara motivasi kerja (X3).

Dalam model ini dapat diterangkan sebagai berikut :

- Variabel X1 dan X2 berfungsi sebagai variabel eksogen terhadap variabel Y.
- Variabel X3 mempunyai dua fungsi :
 - Fungsi pertama ialah sebagai variabel endogen terhadap variabel eksogen X1 dan X2.
 - Fungsi kedua ialah sebagai variabel eksogen perantara untuk melihat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y melalui X3.
- Variabel Y merupakan variabel endogen.

4.6.4. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis Statistik Pertama :

H₀₁ : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

$$\rho_1=0$$

H_{a1} : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$$\rho_1 \neq 0$$

Hipotesis Statistik Kedua :

H₀₂ : Pengembangan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

$$\rho_2=0$$

H_{a2} : Pelatihan dan Pengembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$$\rho_2 \neq 0$$

Hipotesis Statistik Ketiga :

H₀₃ : Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

$$\rho_2=0$$

Ha3 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$$\rho_2 \neq 0$$

Hipotesis Statistik Keempat :

H04 : Pelatihan Pegawai secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

$$\rho_4 = 0$$

Ha4 : Pelatihan Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

$$\rho_4 \neq 0$$

Hipotesis Statistik Kelima :

H05 : Pengembangan Pegawai secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

$$\rho_5 = 0$$

Ha5 : Pengembangan Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

$$\rho_5 \neq 0$$

Hipotesis Statistik Keenam

H06 : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui motivasi kerja

$$\rho_6 = 0$$

Ha6 : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui motivasi kerja.

$$\rho_6 \neq 0$$

Hipotesis Statistik Ketujuh

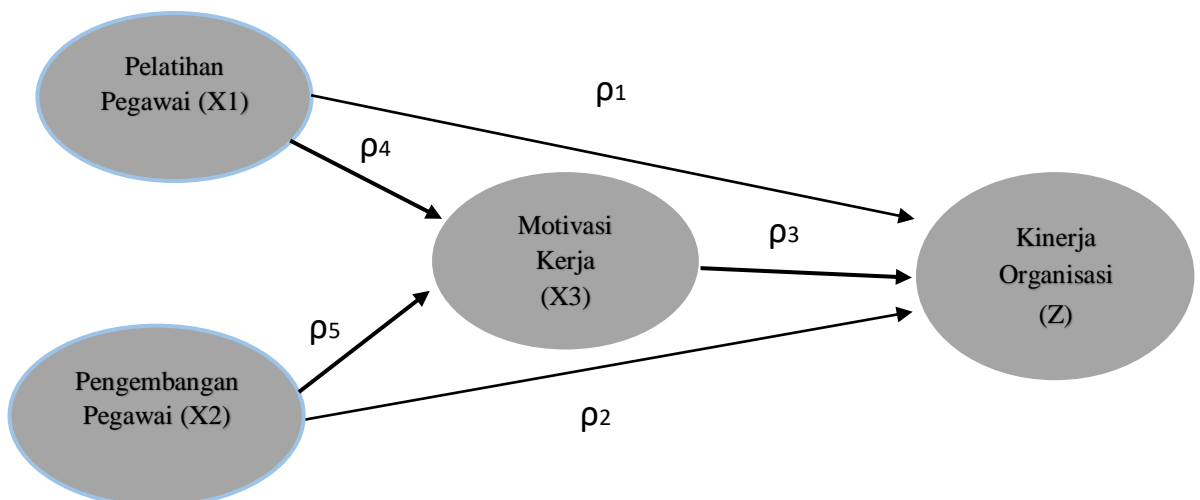
H07 : Pengembangan Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui motivasi kerja

$$\rho_5 = 0$$

Ha5 : Pengembangan Pegawai secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui motivasi kerja.

$$\rho_5 \neq 0$$

Pengujian hipotesis di atas menggunakan analisis jalur (*path analysis*), Diagram jalur yang menunjukkan hubungan antar variabel sesuai dengan rancangan hipotesis di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2
Diagram Jalur Hipotesis Penelitian

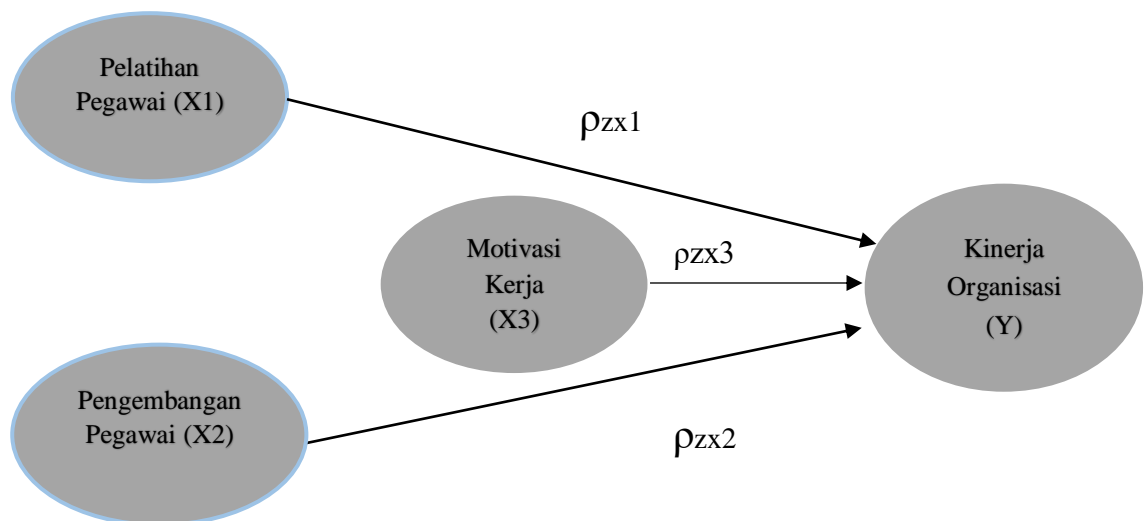
Keterangan :

- X1 = Pelatihan Pegawai (variabel eksogen)
- X2 = Pengembangan Pegawai (variabel eksogen)
- X3 = Motivasi Kerja (variabel eksogen dan variabel endogen)
- Y = Kinerja (variabel endogen)
- ρ_1 = koefisien jalur dari X1 ke Y
- ρ_2 = koefisien jalur dari X2 ke Y
- ρ_3 = koefisien jalur dari X3 ke Y
- ρ_4 = koefisien jalur dari X1 ke X3
- ρ_5 = koefisien jalur dari X2 ke X3

Hubungan variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja penulis gambarkan menjadi tiga sub struktur sebagai berikut

:

Gambar 3
Diagram Jalur pada Sub Struktur 1



Gambar 4
Diagram Jalur Sub Struktur 2

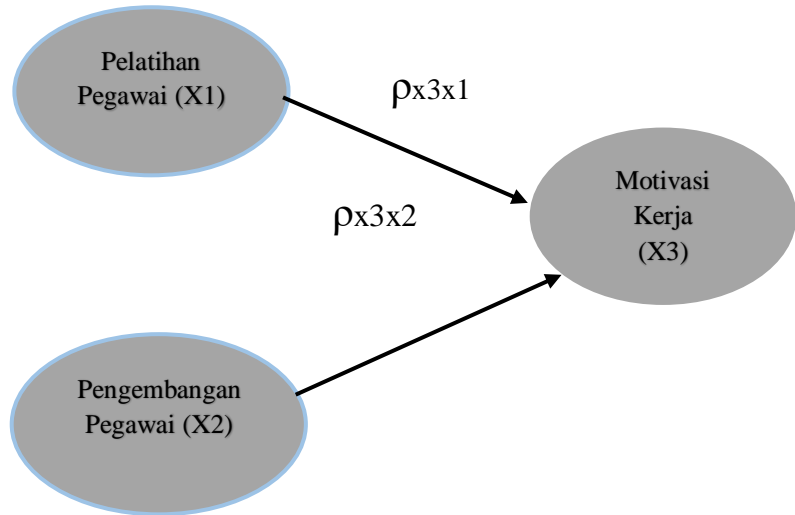
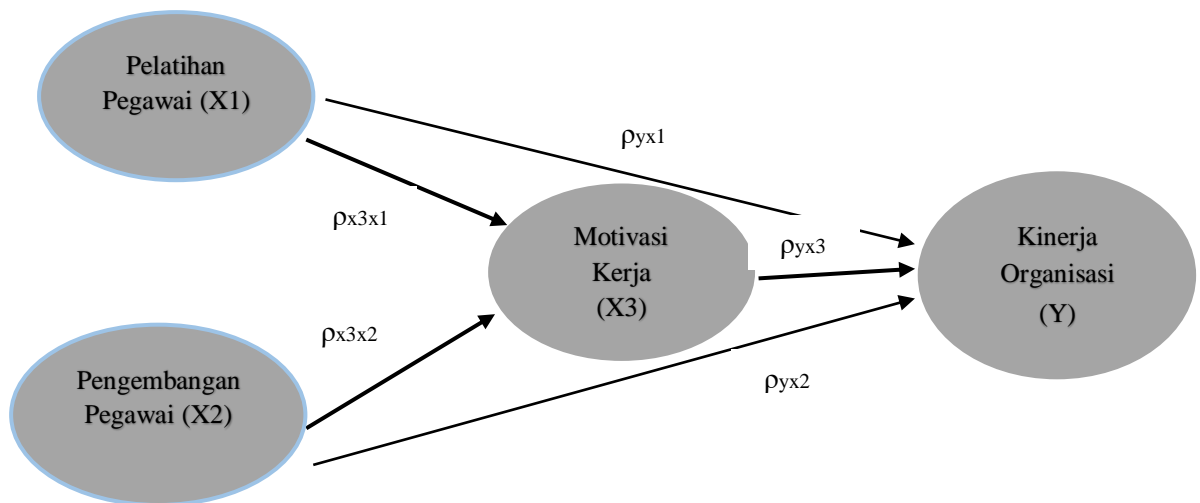


Diagram Jalur Sub Struktur 3



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Hasil Penelitian

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai daerah otonom sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah salah satunya bertanggungjawab dalam menciptakan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat serta memberikan rasa aman kepada masyarakat di wilayah kabupaten kepulauan selayar. Fungsi tersebut kemudian diberikan kepada Organisasi Perangkat Daerah yakni Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar yang tertuang dalam Peraturan Perundang-Undangan di tingkat Kabupaten yakni Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2020 Nomor 98) yang kemudian dijabarkan dalam Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 61 Tahun 2020 Tentang Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang secara jelas menegaskan bahwa pelaksanaan Fungsi Penegakan Peraturan Daerah, Ketentraman, Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat merupakan fungsi utama dari Satuan Polisi Pamong Praja. Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar yang

menjalankan fungsi organisasi dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakkan peraturan Daerah.

Dalam menjalankan fungsinya, Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merumuskan visi dan misi sebagai berikut :

1. Visi dan Misi

Visi dan misi yang disusun harus dikaitkan dengan RPJMD 2022 – 2026. Visi Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2022 – 2026 yaitu: “Terwujudnya Kondisi Masyarakat Kabupaten Kepulauan Selayar Yang Aman, Tenram dan Tertib Melalui Optimalisasi Penegakan Perda/Perbup/Keputusan Bupati, dan Perlindungan Masyarakat Serta Bahaya Bencana Kebakaran dan Penyelamatan”

Untuk mewujudkan visi tersebut diatas, diperlukan tindakan nyata dalam bentuk misi. Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, misi Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021 – 2022 adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Ketentraman dan Ketertiban Umum dan Perlindungan masyarakat serta Penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Bupati.
- b. Meningkatkan Kesadaran Hukum Masyarakat dalam Pelaksanaan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.

- c. Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Sumber Daya Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.
- d. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.
- e. Meningkatkan pelayanan pemadam kebakaran dan penyelamatan secara menyeluruh dan mencakup seluruh wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 61 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Satuan
- b. Sekretariat, meliputi :
 - 1) Sub Bagian Program
 - 2) Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum
 - 3) Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Penegakan Peraturan Daerah
 - 1) Seksi Pembinaan dan Pengawasan
 - 2) Seksi Penyelidikan dan Penyidikan

- 3) Seksi Penyuluhan
 - d. Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum
 - 1). Seksi Operasi dan Pengendalian
 - 2) Seksi Kerjasama
 - 3) Seksi Perlindungan Masyarakat
 - e. Bidang Pemadam Kebakaran
 - 1). Seksi Pencegahan
 - 2) Seksi Pemadaman dan Evakuasi
 - 3) Seksi Sarana dan Prasarana
 - f. Jabatan Fungsional
3. Tugas Pokok dan Fungsi

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran mempunyai Tugas Pokok membantu Bupati dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Penegakan Peraturan Daerah, Ketentraman dan Ketertiban Umum, Perlindungan Masyarakat, pemadam kebakaran serta penyelamatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan daerah, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, dan pemadam kebakaran serta penyelamatan;

- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan daerah, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, dan pemadam kebakaran serta penyelamatan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang penegakan peraturan daerah, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, dan pemadam kebakaran serta penyelamatan;
- d. Pelaksanaan administrasi Satuan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

5.1.2. Deskripsi Responden

Responden adalah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 72 orang yang penulis ambil sebagai perwakilan yang mewakili lingkup tugas masing-masing yakni personil yang bertugas di Kantor, Penjagaan dan Perbantuan Kecamatan. Dalam penelitian ini, terdapat 4 (empat) karakteristik responden yang penulis masukkan, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Adapun untuk menguraikan karakteristik responden dimaksud, penulis menyajikan tabel sebagai berikut :

1. Usia Responden

Adapun data mengenai umur responden Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat sebagai berikut :

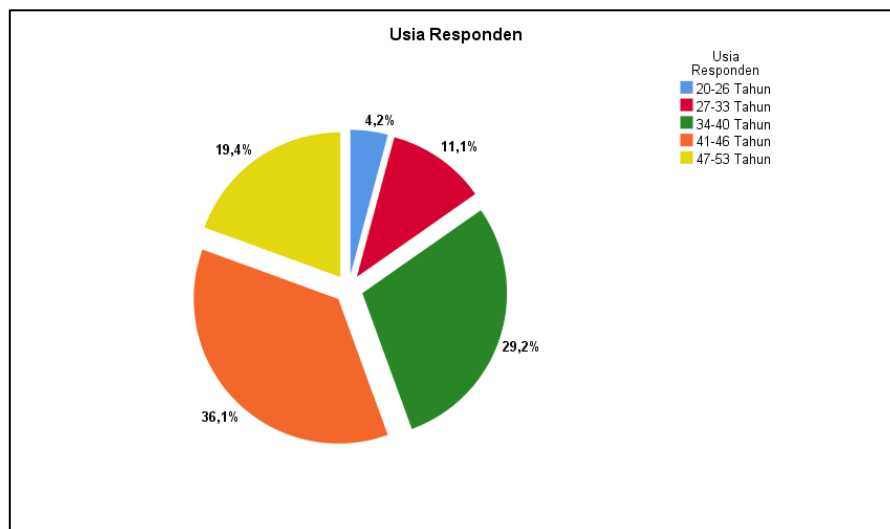
Tabel 5.1. Presentase Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1.	20 – 26 Tahun	3	4,2
2.	27 – 33 Tahun	8	11,1
3.	34 – 40 Tahun	21	29,2
4.	41 – 47 Tahun	26	36,1
5.	48 – 53 Tahun	14	19,4
TOTAL		72	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 5.1. di atas, dapat dilihat dari 81 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 41-47 tahun yakni sebesar 36,1 % sebanyak 26 responden. Selanjutnya, responden yang berumur 34 – 40 tahun yakni sebesar 29,2 % sebanyak 21 responden. Responden yang berumur 48 – 53 tahun sebesar 19,4 % sebanyak 14 responden. Responden yang berumur 27 – 33 tahun sebesar 11,1 % sebanyak 8 responden. Dan yang paling sedikit adalah responden yang berumur 20 – 26 tahun yakni sebesar 4,2 % sebanyak 4 responden. Adapun persentase responden berdasarkan usia juga dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.1. Persentase Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

2. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat sebagai berikut :

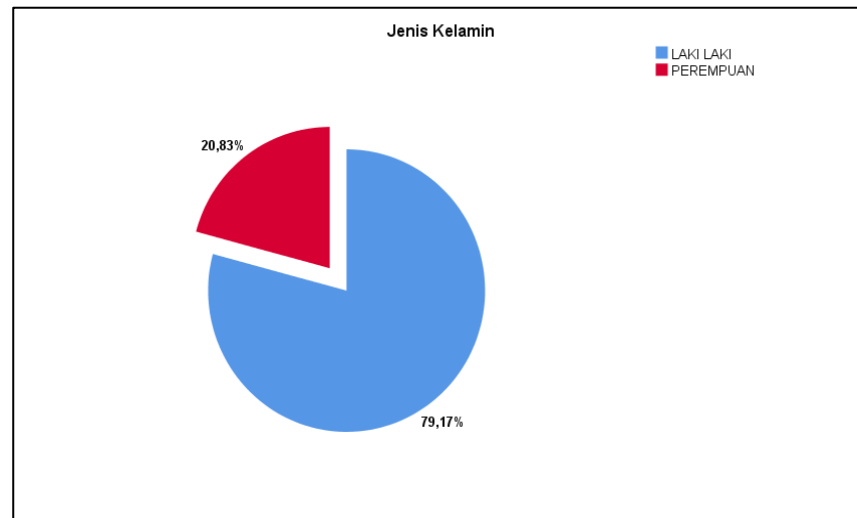
Tabel 5.2. Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	57	79,2 %
2.	Perempuan	15	20,8 %
TOTAL		72	100 %

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.2. di atas, maka dapat diketahui tentang jenis kelamin responden Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden laki-laki, yaitu sebesar 79,2 % atau sebanyak 57 responden, sedangkan responden perempuan sebesar 20.8 % yakni sebanyak 15 orang. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar yang diambil sebagai responden adalah laki-laki. Adapun persentase responden berdasarkan jenis kelamin juga dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.2. Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

3. Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.3. Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

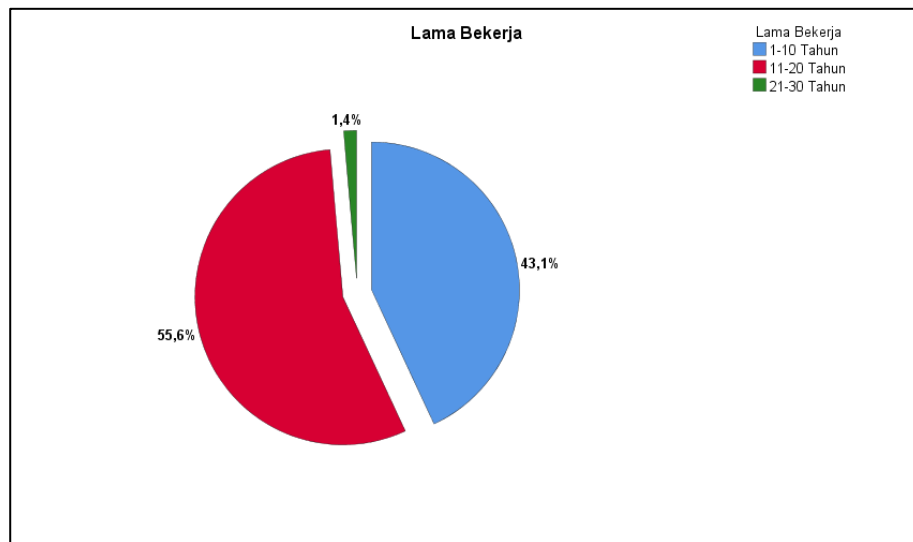
No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 10 Tahun	31	43,1 %
2.	11 – 20 Tahun	40	55,6 %
3.	21 – 30 Tahun	1	1,4 %
TOTAL		72	100 %

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.3. di atas, maka dapat diketahui tentang masa kerja responden Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa mayoritas di dominasi responden yang masa kerjanya 11 – 20 tahun sebesar 55,6 % atau sebanyak 40 responden. Responden yang masa kerjanya 1 – 10 tahun sebesar 43,1 % atau sebanyak 31 orang

responden. Sedangkan responden yang masa kerjanya 21 -30 tahun sebesar 1,4 % atau sebanyak 1 responden. Adapun persentase responden berdasarkan masa kerja juga dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5.3. Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

4. Pendidikan Terakhir

Adapun data terkait pendidikan terakhir responden Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.4. Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

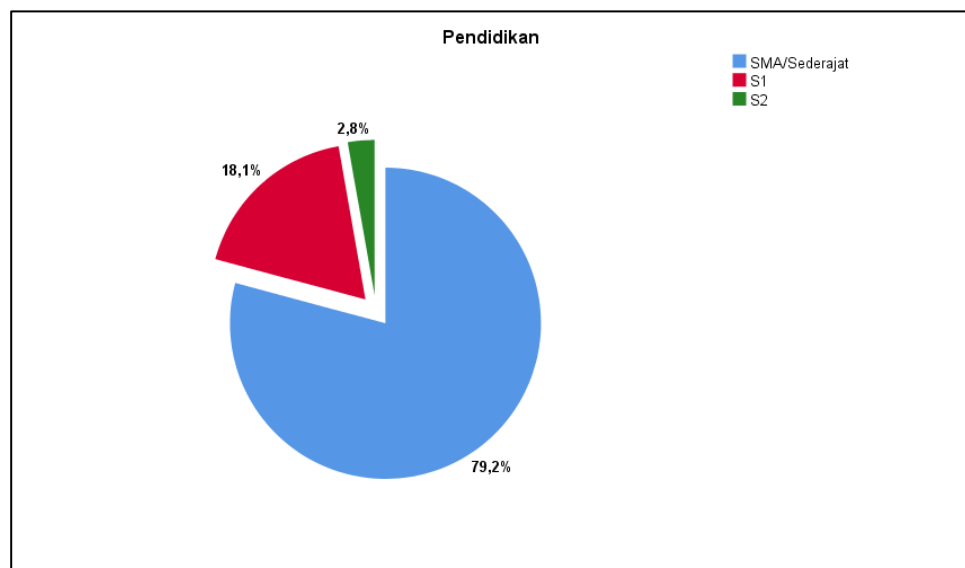
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA/Sederajat	57	79,2 %
2.	S1	13	18,1 %
3.	S2	2	2,8 %
TOTAL		72	100 %

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.4. di atas, maka dapat diketahui tentang pendidikan terakhir responden Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar yang

diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMU, yaitu sebesar 79,2 % atau sebanyak 57 responden, yang berpendidikan S1 sebesar 18,1 % atau sebanyak 13 responden. Sedangkan responden yang berpendidikan S2 sebesar 2,8 % atau sebanyak 2 responden. Persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir juga dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5.4. Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

5.1.3. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan, pengembangan pegawai, sebagai variabel bebas (*independent*) motivasi kerja sebagai variabel antara (*intervening*) dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun analisis persepsi responden terhadap variabel tersebut sebagai berikut :

1. Pelatihan

Data variabel Pelatihan diperoleh dari hasil quisioner yang telah disebar, secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5. Hasil Skor Quisioner Variabel Pelatihan

	Frekuensi					JML	Persen (%)					JML (%)
	SS	S	RR	TS	STS		SS	S	RR	TS	STS	
X1.1	16	23	21	12	0	72	22,2	31,9	29,2	16,7	0	100
X1.2	9	16	19	22	6	72	12,5	22,2	26,4	30,6	8,3	100
X1.3	9	9	19	25	10	72	12,5	12,5	26,4	34,7	13,9	100
X1.4	9	14	21	19	9	72	12,5	19,4	29,2	26,4	12,5	100
X1.5	11	13	11	21	16	72	15,3	18,1	15,3	29,2	22,2	100
X1.6	8	8	16	25	15	72	11,1	11,1	22,2	34,7	20,8	100
X1.7	10	13	18	20	11	72	13,9	18,1	25,0	27,8	15,3	100
X1.8	9	12	23	20	8	72	12,5	16,7	31,9	27,8	11,1	100
X1.9	7	12	15	24	14	72	9,7	16,7	20,8	33,3	19,4	100
X1.10	10	10	20	21	11	72	13,9	13,9	27,8	29,2	15,3	100
X1.11	10	13	23	18	8	72	13,9	18,1	31,9	25,0	11,1	100
X1.12	10	6	21	26	9	72	13,9	8,3	29,2	36,1	12,5	100
X1.13	9	14	19	21	9	72	12,5	19,4	26,4	29,2	12,5	100

Sumber : Data olah quisioner SPSS 26

Berdasarkan tabel 5.5. di atas terlihat bahwa pada item X1.1 1, sebanyak 23 responden atau sebesar 31,9% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Setelah mengikuti pelatihan, saya tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan, 21 responden atau sebesar 29,2% Ragu-Ragu, 16 responden atau sebesar 22,2 % Sangat Setuju, 16,7 % Tidak Setuju, dan Tidak ada (0%) yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item X1.2, responden menyatakan 30,6% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan setelah mengikuti pelatihan, saya menjadi lebih efisien dalam melaksanakan tugas. 26,4% Ragu-Ragu, 22,2% Setuju, 12,5% Sangat Setuju dan 8,3% Sangat Tidak Setuju.

Pada item X1.3, responden menyatakan 34,7% menyatakan Tidak Setuju dengan pernyataan setelah mengikuti pelatihan, saya dapat meningkatkan

kemampuan saya dalam bekerja. 26,4% Ragu-Ragu, 13,9% Sangat Tidak Setuju, 12,5% Sangat Setuju, dan 12,5% Setuju.

Pada item X1.4, responden menyatakan 29,2% Ragu-Ragu dengan pernyataan setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu, 26,4% Ragu-Ragu, 19,4% Setuju, 12,5% Sangat Setuju dan juga 12,5% Sangat Tidak Setuju.

Pada item pernyataan X1.5, responden menyatakan 29,2% Tidak Setuju dengan pernyataan setelah mengikuti pelatihan, saya dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan, 22,2% Sangat Tidak Setuju, 18,1% Setuju, 15,3% Sangat Setuju dan 15,3% Ragu-Ragu.

Pada item pernyataan X1.6, responden menyatakan 34,7% Tidak Setuju dengan pernyataan setelah mengikuti pelatihan, prestasi kerja saya meningkat, 22,2% Ragu-Ragu, 20,8% Sangat Tidak Setuju, 11,1% Sangat Setuju dan 11,1% Setuju.

Pada item X1.7, responden menyatakan 27,8% Tidak Setuju dengan pernyataan setelah mengikuti pelatihan, saya dapat meningkatkan capaian karier, 25,0% Ragu-Ragu, 18,1% Setuju, 15,3% Sangat Tidak Setuju dan 13,95 Setuju.

Pada item X1.8, responden menyatakan 31,9% Ragu-Ragu dengan pernyataan Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat meningkatkan kinerja saya, 27,8% Tidak Setuju, 16,7 Setuju, 12,5% Sangat Setuju, dan 11,1% Sangat Tidak Setuju.

Pada item X1.9, responden menyatakan 33,3% Tidak Setuju dengan pernyataan Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan yang diberikan,

20,8% Ragu-Ragu, 19,4% Sangat Tidak Setuju, 16,7% Setuju, dan 9,7% Sangat Setuju.

2. Pengembangan Pegawai

Dari kuisioner yang telah disebar, data variabel Pengembangan Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6. Hasil Skor Quisioner Variabel Pengembangan Pegawai

	Frekuensi					JML	Persen (%)					JML (%)
	SS	S	RR	TS	STS		SS	S	RR	TS	STS	
X2.1	10	25	19	10	7	72	13,9	36,1	26,4	13,9	9,7	100
X2.2	8	29	28	19	8	72	11,1	40,3	11,1	26,4	11,1	100
X2.3	14	21	15	14	8	72	19,4	29,2	20,8	19,4	11,1	100
X2.4	14	29	12	14	3	72	19,4	40,3	16,7	19,4	4,2	100
X2.5	10	25	20	10	7	72	13,9	34,7	27,8	13,9	9,7	100
X2.6	8	27	10	18	9	72	11,1	37,5	13,9	25,0	12,5	100
X2.7	16	22	13	14	7	72	22,2	30,6	18,1	19,4	9,7	100
X2.8	13	30	11	14	4	72	18,1	41,7	15,3	19,4	5,6	100
X2.9	9	28	19	10	6	72	12,5	38,9	26,4	13,9	8,3	100
X2.10	9	27	9	17	10	72	12,5	37,5	12,5	23,6	13,9	100
X2.11	10	26	20	11	5	72	13,9	36,1	27,8	15,3	6,9	100
X2.12	8	29	10	16	9	72	11,1	40,3	13,9	22,2	12,5	100
X2.13	15	22	14	14	7	72	20,8	30,6	19,4	19,4	9,7	100
X2.14	13	30	11	14	4	72	18,1	41,7	15,3	19,4	5,6	

Sumber : Data kuisioner SPSS 26

Berdasarkan tabel 5.6. di atas terlihat bahwa pada item X2.1 36,1% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa keterampilan kerja meningkat setelah mengikuti pengembangan pegawai, 26,4% Ragu-Ragu, dan nilai berimbang antara sangat setuju dan Tidak setuju sebesar 13,9% serta 9,7% Sangat Tidak Setuju.

Pada item X2.2 responden menyatakan setuju dengan pernyataan Tanggungjawab saudara terhadap pekerjaan meningkat setelah mengikuti pengembangan pegawai sebanyak 40,3%, Tidak Setuju sebanyak 26,4%, Ragu-

Ragu 11,1 %, Sangat Setuju, 11,1 %, dan 11,1% responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item X2.3, terdapat 29,2 % responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tingkat kecakapan kerja saudara meningkat setelah mengikuti pengembangan pegawai, dan 20,8% responden menjawab Ragu-Ragu, 19,4 % Sangat Setuju, 19,4% Tidak Setuju, dan 11,1% menjawab Sangat Tidak Setuju.

Pada item X2.4 dengan pernyataan Pengetahuan pelatih (trainers) pada saat mengikuti pengembangan sesuai dengan materi dan metode pengembangan, responden yang menjawab Setuju sebanyak 40,4%, Sangat Setuju 19,4%, Tidak Setuju 19,4%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16,7%, dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 4,2%.

Pada item X2.5, pernyataan tentang Kemampuan pelatih dalam memberikan motivasi kepada saudara pada saat mengikuti pengembangan pegawai sudah sesuai memperoleh responden Setuju 34,7%, 27,8 % Responden yang menjawab Ragu-Ragu, 13,9% Sangat Setuju dan 13,9% Tidak Setuju, serta 9,7% Responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Untuk item X2.6, responden menjawab Setuju sebanyak 37,5%, Tidak Setuju 25%, Ragu-Ragu 13,9%, Sangat Tidak Setuju 12,5% dan Sangat Setuju 11,1% dengan Pernyataan Materi yang didapatkan selama mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhan kerja.

Pada item X2.7, Materi yang didapatkan selama mengikuti diklat sesuai dengan tujuan diadakannya diklat mendapatkan penilaian dari responden sebesar 30,6 % yang menyatakan Setuju, Sangat Setuju 22,2 %, Tidak Setuju 19,4%,

Ragu-Ragu sebanyak 18,1% dan 9,7% responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Pada item X2.8 untuk pertanyaan apakah Saudara memahami dengan jelas materi yang diberikan selama kegiatan pengembangan memperoleh penilaian dari responden 41,7% menyatakan Setuju, 19,4 Tidak Setuju, 18,1 Sangat Setuju, 15,3% Ragu-Ragu, dan 5,65% Sangat Tidak Setuju.

Pada item X2.9 memperoleh respon Setuju sebanyak 38,9 %, Ragu-Ragu 26,4%, Tidak Setuju 13,9%, Sangat Setuju 12,5% dan 8,3% Sangat Tidak Setuju terhadap Metode yang digunakan selama kegiatan pengembangan dengan materi yang diberikan.

Pada item X2.10, penilaian yang diberikan oleh responden untuk pertanyaan apakah Metode yang digunakan selama kegiatan pengembangan yang diikuti sesuai dengan tujuan dilaksanakannya diklat 37,5% Setuju, Tidak Setuju 23,6%, Sangat Tidak Setuju 13,9%, Sangat Setuju 12,5% dan Ragu-Ragu sebanyak 12,5%.

Pada item X2.11, penilaian yang diberikan oleh responden yang mengatakan Setuju sebanyak 36,1% untuk Pengetahuan dan keterampilan meningkat setelah mengikuti kegiatan pengembangan, Ragu-Ragu 27,8%, Tidak Setuju 15,3%, Sangat Setuju 13,9%, dan Sangat Tidak Setuju Sebanyak 6,9%.

Untuk item X2.12, diperoleh 40,3% responden Setuju pada pernyataan diwajibkan memenuhi persyaratan sebelum mengikuti kegiatan pengembangan, 22,2% responden menjawab Tidak Setuju, Ragu-Ragu sebanyak 13,9%, Sangat Tidak Setuju 12,5%, dan Sangat Setuju sebanyak 11,1%.

Untuk item X2.13, diperoleh penilaian dari responden yang Setuju sebesar 30,6% terhadap pernyataan Motivasi saudara mengikuti kegiatan pengembangan meningkat setiap harinya, Sangat Setuju 20,8%, Ragu-Ragu dan Tidak Setuju memiliki penilaian yang sama yaitu 19,4%, dan Sangat Tidak Setuju sebesar 9,7%.

Sementara pada X2.14, responden menjawab Setuju sebanyak 41,7% untuk pernyataan Saudara sungguh-sungguh mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pengembangan pegawai, Tidak Setuju 19,4%, Sangat Setuju 18,1%, Ragu-Ragu 15,3% dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 5,6%.

3. Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja diperoleh dari hasil quisioner, secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7. Hasil Skor Quisioner Variabel Motivasi Kerja

	Frekuensi					JML	Persen (%)					JML (%)
	SS	S	RR	TS	STS		SS	S	RR	TS	STS	
X3.1	12	19	20	15	6	72	16,7	26,4	27,8	20,8	8,3	100
X3.2	8	14	23	21	6	72	11,1	19,4	31,9	29,2	8,3	100
X3.3	8	18	19	22	5	72	11,1	25,0	26,4	30,6	6,9	100
X3.4	20	27	21	4	0	72	27,8	37,5	29,2	5,6	0	100
X3.5	25	28	15	4	0	72	34,7	38,9	20,8	5,6	0	100
X3.6	11	19	21	15	6	72	15,3	26,4	29,2	20,8	8,3	100
X3.7	9	14	19	25	5	72	12,5	19,4	26,4	34,7		100
X3.8	7	21	19	20	5	72	9,7	29,2	26,4	27,8	6,9	100
X3.9	11	28	19	10	4	72	15,3	38,9	26,4	13,9	5,6	100
X3.10	27	29	12	4	0	72	37,5	40,3	16,7	5,6	0	100
X3.11	11	19	22	14	6	72	15,3	26,4	30,6	19,4	8,3	100
X3.12	9	16	20	22	5	72	12,5	22,2	27,8	30,6	6,9	100
X3.13	8	20	20	20	4	72	11,1	27,8	27,8	27,8	5,6	100

Dari tabel 5.7. di atas dapat dilihat bahwa pada item X3.1, sebanyak 27,8% responden menyatakan Ragu-Ragu dengan pernyataan bahwa Gaji yang diberikan memberikan dorongan untuk saya bekerja lebih baik, 26,4% responden menjawab Setuju, 20,8% menjawab Tidak setuju, 16,7 % Sangat Setuju dan 8,3% Responden menjawab Sangat Tidak Setuju,

Pada item X3.2 dengan pernyataan Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga ditanggapi oleh Responden 31,9% Ragu-Ragu, Tidak Setuju 29,2%, Setuju 19,4%, Sangat Setuju 11,1 % dan Sangat Tidak Setuju 8,3%.

Pada item X3.3, terdapat 30,6% responden yang menyatakan Tidak Setuju dengan pernyataan Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan dimasa yang akan datang/tunjangan pensiun, 26,4% responden menjawab Ragu-Ragu, 25 % menjawab Setuju, 11,1% Sangat Setuju, dan 6,9% menjawab Sangat Tidak Setuju.

Pada item X3.4 dengan pernyataan Keamanan di lingkungan kerja saudara sudah dikelola dengan baik responden yang menjawab Setuju sebanyak 37,5%, Ragu-Ragu 29,2%, Sangat Setuju 27,8%, dan tidak satupun responden menjawab Sangat Tidak Setuju (0%).

Pada item X3.5, pernyataan tentang Jaminan kesehatan sudah disediakan oleh tempat Saudara bekerja ditanggapi oleh responden dengan 38,9% Setuju, 34,7 % Responden yang menjawab Sangat Setuju, 20,8% menjawab Ragu-Ragu, 5,6% Tidak Setuju, tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (0%).

Untuk item X3.6, Perlengkapan dan peralatan kerja di tempat anda bekerja cukup aman dan memadai untuk digunakan terkait pernyataan diatas responden menjawab Ragu-Ragu 29,2%, Setuju 26,4%, Tidak Setuju 20,8%, Sangat Setuju 15,3%, dan 8,3% menjawab Sangat Tidak Setuju.

Pada item X3.7, Saudara dapat bersosialisasi dengan baik bersama rekan kerja di tempat kerja ditanggapi responden sebesar 34,7 % yang menjawab Tidak Setuju, Ragu-Ragu sebanyak 26,4%, Setuju 19,4 %, 12,5% responden menjawab Sangat Setuju, Tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (0%).

Untuk item X3.8, pernyataan Saudara merasa senang bekerja karena merasa diterima dengan baik oleh karyawan lainnya ditanggapi oleh responden 29,2% Setuju, 27,8% Tidak Setuju, 26,4 % Ragu-Ragu, dan 9,7% Sangat Setuju dan 6,9% Sangat Tidak Setuju .

Pada item X3.9, responden memberikan penilaian Setuju sebanyak 38,9%, Ragu-Ragu 26,4%, Sangat Setuju 15,3%, Tidak Setuju 13,9% dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 5,6 % terhadap pernyataan Atasan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

Pada item X3.10, responden memberikan penilaian untuk pernyataan Atasan memberikan kenaikan pangkat bagi pegawai apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan atasan 40,3% Setuju, Sangat Setuju 37,5%, Ragu-Ragu 16,7%, Tidak Setuju 5,6% dan Tidak ada yang menjawab Sangat Tidak Setuju (0%).

Pada item X3.11, pernyataan Atasan memberikan hadiah/pujian kepada saudara apabila mampu menjalankan tugas dengan baik ditanggapi responden

dengan penilaian Ragu-Ragu 30,6%, Setuju sebanyak 26,4%, Tidak Setuju 19,4%, Sangat Setuju 15,3%, dan Sangat Tidak Setuju Sebanyak 8,3%.

Untuk item X3.12, diperoleh 30,6% responden menjawab Tidak Setuju, 27,8% menjawab Ragu-Ragu, 22,2% Setuju, Sangat Setuju 12,5%, dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 6,9% untuk pertanyaan Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan mengikuti pelatihan/ pengembangan karir.

Untuk item X3.13, diperoleh penilaian dari responden yang Setuju sebesar 27,8%, Ragu-Ragu 27,8%, Tidak Setuju 27,8%, Sangat Setuju 11,1%, dan 5,6% responden menjawab Sangat Tidak Setuju pada pernyataan Saudara mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh tempat anda bekerja.

4. Kinerja

Data variabel kinerja diperoleh dari hasil quisioner yang telah disebar, secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut :

	Frekuensi					JML	Persen (%)					JML (%)
	SS	S	RR	TS	STS		SS	S	RR	TS	STS	
Y.1	6	10	10	35	11	72	8,3	13,9	13,9	48,6	15,3	100
Y.2	5	11	14	27	15	72	6,9	15,3	19,4	37,5	20,8	100
Y.3	6	11	6	33	16	72	8,3	15,3	8,3	45,8	22,2	100
Y.4	5	9	10	39	9	72	6,9	12,5	13,9	54,2	12,5	100
Y.5	6	9	15	30	12	72	8,3	12,5	20,8	41,7	16,7	100
Y.6	8	9	10	37	8	72	11,1	12,5	13,9	51,4	11,1	100
Y.7	11	8	33	17	3	72	15,3	11,1	45,8	23,6	4,2	100
Y.8	7	11	17	32	5	72	9,7	15,3	23,6	44,4	6,9	100

Sumber : Data olah Quisioner SPSS 26

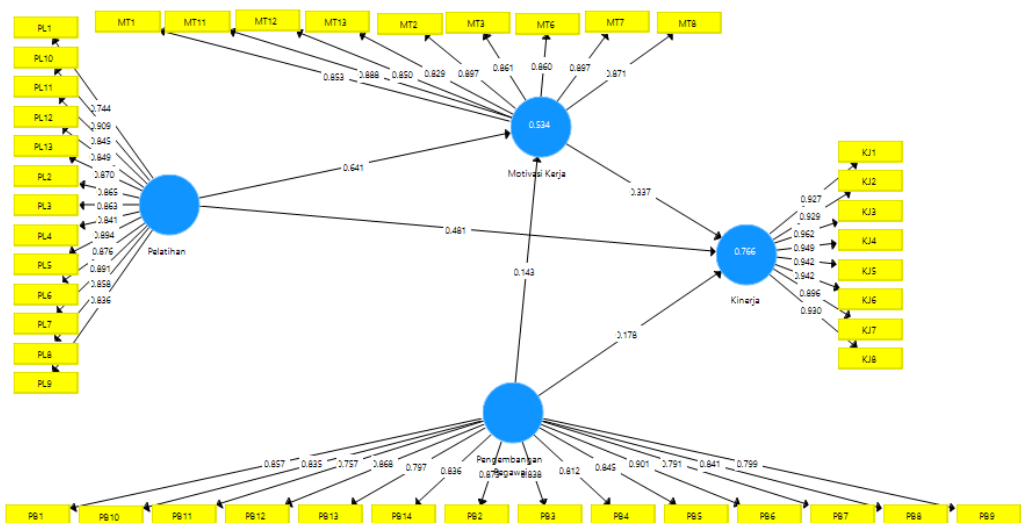
5.1.4. Uji Instrumen Data

Uji instrument data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang didistribusikan kepada 72 Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar yang selanjutnya dianalisa, kemudian dari hasil analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut menggunakan alat analisis yaitu smart PLS 3.0.

Alat analisis Smart PLS 3.0 digunakan karena dapat diterapkan pada semua skala, cukup banyak jalur yang dianalisis dan diruning sekaligus, tidak memerlukan normalitas data atau terdistribusi secara normal serta ukuran sampel yang tidak harus besar namun direkomendasikan lima kali jumlah indikator.

a. Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknis analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program smart PLS 3.0, dengan skema sebagai berikut :



Gambar 5.5. Outer Weights

b. Evaluasi Outer Model

Mengevaluasi model *outer* menggunakan 4 kriteria pengujian yaitu :

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity yaitu indikator dianggap reliabel apabila nilai korelasi $> 0,70$. Faktor *loadings* pada penelitian ini semua variabel indikatornya sudah memiliki nilai $> 0,70$. Hal ini berarti indikator dapat dianggap reliabel. Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai *outer loading*.

Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :

Tabel 5.9 *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Kinerja	KJ1	0,927
	KJ2	0,929
	KJ3	0,962
	KJ4	0,949
	KJ5	0,942
	KJ6	0,942
	KJ7	0,896
	KJ8	0,930
Motivasi	MT1	0,853
	MT11	0,888
	MT12	0,850
	MT13	0,829
	MT2	0,897
	MT3	0,861
	MT6	0,860
	MT7	0,897
	MT8	0,871

Variabel	Indikator	Outer Loading
Pengembangan Pegawai	PB10	0,835
	PB11	0,757
	PB12	0,868
	PB13	0,797
	PB14	0,836
	PB2	0,873
	PB3	0,838
	PB4	0,812
	PB5	0,845
	PB6	0,901
	PB7	0,791
	PB8	0,841
	PB9	0,799
Pelatihan	PL1	0,744
	PL10	0,909
	PL11	0,845
	PL12	0,849
	PL13	0,870
	PL2	0,865
	PL3	0,863
	PL4	0,841
	PL5	0,894
	PL6	0,876
	PL7	0,891
	PL8	0,858
	PL9	0,836

Berdasarkan data table di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki *outer loading* sebesar $> 0,7$ tetapi masih terdapat indikator yang memiliki *outer loading* $< 0,7$

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity yaitu variabel dikatakan valid apabila Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variable

nilainya $> 0,50$. Nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10 . *Average Variance Extracted (AVE)*

Construct Reliability and Validity	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja	0,874	Valid
Motivasi Kerja	0,753	Valid
Pelatihan	0,736	Valid
Pengembangan Pegawai	0,694	Valid

Sumber : Data diolah Smart PLS 3.0.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Kinerja $> 0,5$ atau sebesar 0,874, untuk nilai variabel Motivasi Kerja $> 0,5$ atau sebesar 0,753, untuk nilai variabel Pelatihan $> 0,5$ atau sebesar 0,736 dan untuk nilai variabel Pengembangan Pegawai $> 0,5$ atau sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

3) *Composite Reliability*

Composite Reliability yaitu variabel dikatakan reliable apabila *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,70$. Berikut ini adalah nilai hasil dari *composite reliability* dari masing-masing variabel.

Tabel 5.11 *Composite Reliability*

<i>Construct Reliability and Validity</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kinerja	0,982	Valid
Motivasi Kerja	0,965	Valid
Pelatihan	0,973	Valid
Pengembangan Pegawai	0,969	Valid

Sumber : Data diolah Smart PLS 3.0.

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai *Composite Reliability* dari variabel Kinerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,982, motivasi Kerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,965, Pelatihan $> 0,7$ yaitu sebesar 0,973 dan Pengembangan Pegawai $> 0,7$ yaitu sebesar 0,969. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

4) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha yaitu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* pada setiap variabelnya nilainya $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 5.12. *Cronbach's Alpha*

<i>Construct Reliability and Validity</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0,979	Valid
Motivasi Kerja	0,959	Valid
Pelatihan	0,970	Valid
Pengembangan Pegawai	0,966	Valid

Sumber : Data diolah Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,979, Motivasi Kerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,959, Pelatihan $> 0,7$ yaitu sebesar 0,970 dan Pengembangan Pegawai $> 0,7$ yaitu sebesar 0,966. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

c. Evaluasi *Inner Model*

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient* dan uji *goodness of fit* dan uji hipotesis

1. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independent kepada variabel dependen. Berdasarkan skema inner model yang ditampilkan di atas, dapat dijelaskan bahwa *path coefficient* terbesar ditunjukkan dari pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,641 kemudian pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 0,481 kemudian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,337, kemudian pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja sebesar 0,178 dan yang terkecil adalah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif.

2. Uji Kebaikan (*goodness of fit*)

Penilaian *Goodness of Fit* diketahui dari nilai *Q Square*. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan *smart PLS 3.0* diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut :

Tabel 5.13. *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Adjusted</i>
Kinerja	0.766	0.756
Motivasi Kerja	0.534	0.521

Sumber : Data diolah Smart PLS 3.0

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa besar pengaruh Pelatihan, Pengembangan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,766 atau 76,6 % sedangkan besar pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 0,534 atau 5,34 %.

Untuk mengetahui nilai *Q Square* digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q \text{ Square} &= 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,766)(1-0,534) \\
 &= 1 - (0,234)(0,466) \\
 &= 1 - 0,109 \\
 &= 0,891
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan *Q Square* diperoleh hasil sebesar 0,891. Hal ini menunjukkan keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 89 %, sedangkan sisanya 11 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut, maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t Statistics dan P Values. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila P Value < 0,05. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi.

a) Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian ini mengajukan sebanyak 7 hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis bootstrapping dimana apabila nilai t statistik > 1,993 maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya melalui hasil nilai P Value yang diperoleh apabila nilainya pada setiap variabel < 0,05 maka hipotesis ditolak. Sedangkan pengaruh positif atau negative dapat dilihat melalui Original Sample. Adapun ringkasan pengujian pengaruh langsung sebagai berikut :

Tabel 5.9. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Pelatihan → Kinerja (H1)	0,481	5.006	0.000	Positif Signifikan
Pengembangan Pegawai → Kinerja (H2)	0.178	2.252	0.000	Positif Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja (H3)	0.337	3.924	0.000	Positif Signifikan
Pelatihan → Motivasi Kerja (H4)	0.641	7.299	0.025	Positif Signifikan
Pengembangan Pegawai → Motivasi Kerja (H5)	0.143	1.260	0.208	Positif Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui bahwa nilai t statistik dari pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kinerja (H1) lebih besar dari t tabel (1,993) yaitu sebesar 5,006 dengan pengaruh sebesar 0,481 dan P Value < 0,05 yaitu sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Pelatihan terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 1 (H1) diterima.

Nilai t statistik dari pengaruh langsung Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja (H2) lebih besar dari t tabel (1.993) yaitu 2,252 dengan pengaruh sebesar 0,178 dan P Value < 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 2 (H2) diterima.

Nilai t statistik dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja (H3) lebih besar dari t tabel (1,993) yaitu 3,924 dengan pengaruh sebesar 0,337 dan P Value > 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 3 (H3) diterima.

Nilai t statistik dari pengaruh langsung Pelatihan terhadap Motivasi Kerja (H4) lebih besar dari t tabel (1,993) yaitu 7,299 dengan pengaruh sebesar 0,641 dan P Value > 0,05 yaitu 0,025 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Pelatihan terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 4 (H4) diterima.

Nilai t statistik dari pengaruh langsung Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja (H5) lebih kecil dari t tabel (1,993) yaitu 1,260 dengan pengaruh sebesar 0,143 dan P Value > 0,05 yaitu 0,208 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan tapi tidak signifikan, maka Hipotesa 5 (H5) ditolak.

b) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel Pelatihan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H6) dan pengaruh tidak langsung Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H7).

Hasil analisis pengujian pengaruh tidak langsung penelitian ini pada hipotesa 6 (H6) dan hipotesa 7 (H7) dapat dilihat melalui tabel *indirects effects* menggunakan teknik *bootstrapping* sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung
(*indirects effects*)

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Pelatihan → Kinerja melalui Motivasi Kerja (H6)	0.216	3.006	0.003	Positif Signifikan
Pengembangan Pegawai → Kinerja melalui Motivasi Kerja (H7)	0.048	1.295	0.196	Positif Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui nilai t statistik pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H6) lebih besar dari t tabel (1,993) yaitu sebesar 3,006 dengan besar pengaruh 0,216 dan P Value < 0,05 sebesar 0,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 6 (H6) diterima.

Nilai t statistik pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H7) lebih kecil dari t tabel (1,993) yaitu sebesar 1,295 dan P Value > 0,05 yaitu sebesar 0,196 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kinerja adalah positif tapi tidak signifikan, maka Hipotesa 7 (H7) ditolak.

5.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini membahas tentang hasil analisis pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan karakteristik responden menurut klasifikasi jenis kelamin diketahui laki-laki sebanyak 57 orang atau 79,2% dan perempuan sebanyak 15 orang atau 20,8%

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi Pendidikan yaitu SMA/Sederajat sebanyak 57 orang atau 79,2%, Strata 1 (S1) sebanyak 13 orang atau 18,1 %, dan Strata 2 (S2) sebanyak 2 orang atau 2,8 %.

Karakteristik responden berdasarkan dan Usia yaitu sebanyak 26 orang atau 36,1% yang berusia 41-46 tahun, sebanyak 21 orang atau 29,2% berusia 34-40 tahun, sebanyak 14 orang atau 19,4% berusia 47-53 tahun, sebanyak 8 orang atau 11,1% dan berusia 27-33 tahun, sebanyak 3 orang atau 4,2% berusia 20-26 tahun.

Hasil dari penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar (H1).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh dari Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan. Yang berarti bahwa dengan dibekalinya pelatihan kepada pegawai maka akan memberikan pengetahuan

kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan secara nyata akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ajimat et al., (2020) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain dilakukan oleh Adianto et al., (2019) yang telah meneliti Pelatihan dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan, dan didapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar bahwa dalam melaksanakan tugas penegakan Peraturan Daerah dan pelaksanaan fungsi ketentraman dan ketertiban umum, Pelatihan yang didapatkan pada saat diangkat menjadi Personil Satuan Polisi Pamong Praja sangat membantu personil dalam melaksanakan tugas di lapangan serta berpedoman pada standar operasional prosedur yang ada sehingga pekerjaan berjalan lancar dan resiko dapat dihindarkan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hamali (2018) pelatihan bagi karyawan merupakan proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin meningkat dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar (H2).

Berdasarkan hasil analisis bahwa pengaruh dari pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap personil Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar memerlukan pendidikan lanjutan berupa pengembangan teknis sebagai bekal melaksanakan tugas saat ini dan yang akan datang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi (2020), Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Nkechi dan Dialoke (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian personil Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar dalam melaksanakan tugas khususnya terkait Penegakan Peraturan Daerah (*Pro Justicia*) hanya dapat dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang memiliki kualifikasi tertentu sehingga tidak semua anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang dapat melakukan penindakan penegakan peraturan Daerah, sehingga Pengembangan Pegawai menjadi sangat penting karena setiap tindakan yang dilakukan oleh personil Satuan Polisi Pamong Praja memiliki resiko hukum yang dapat diterima personil baik pribadi maupun institusi.

Resiko tersebut dapat berupa tuntutan akan Pra Peradilan, ganti kerugian dan bahkan sampai pada hukuman badan.

Hingga saat ini Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar hanya memiliki 1 (satu) orang pegawai yang memiliki kualifikasi sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sehingga dari segi kuantitas masih sangat kurang. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya SDM yang berkualifikasi Sarjana (S1) di Satuan Polisi Pamong Praja sehingga kedepan Pemerintah Daerah melalui kantor Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar perlu melakukan peningkatan SDM personil berupa pengembangan pegawai atau penambahan personil dengan pendidikan Sarjana (S1).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar (H2).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan. Maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin baik kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya. Dengan adanya pemberian motivasi baik motivasi positif maupun motivasi negatif kepada pegawai dapat mendorong pegawai lebih giat bekerja sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Berdasarkan dari hasil deskriptif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar kepada kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini dapat dilihat dari variabel pertanyaan yang mayoritas menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju terkait gaji, jaminan kesehatan dan fasilitas yang didapatkan selama bekerja masih sangat minim dibanding dengan beban pekerjaan yang ada.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda F (2020), dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan Salman F (2020), menguraikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan Andi Lidia Hardi (2021) menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014), Ayundasari et al., (2017) Theodoran (2015), Ibrahim (2017) Bismantara (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini membuktikan bahwa personil Satuan Polisi Pamong Praja setuju dengan perlunya pemberian pelatihan karena dapat

membantu meningkatkan motivasi kerja personil. Hal ini dikarenakan personil Satuan Polisi Pamong Praja merasa lebih dapat menguasai atau mendapatkan skill serta pengetahuan yang nantinya menunjukkan efektifitas, produktifitas, dan kualitas dari personil dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai anggota satuan polisi pamong praja yang berguna untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gustiansyah S.W.P. (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dari penelitian yang penulis lakukan, masih terdapat penempatan personil yang tidak sesuai dengan bidang yang sesuai dengan bidang dan kemampuan dasar yang dimiliki dan tentu saja hal tersebut menyebabkan suatu pekerjaan yang ditanganinya kurang efektif dan dapat menghambat tujuan dari organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Perlakuan pemberian motivasi kerja dianggap juga kurang adil, karena program pelatihan yang samaratakan walaupun terdapat bidang-bidang yang berbeda. Hal ini menyebabkan beberapa personil merasa kurang mendapatkan motivasi karena diberikan pelatihan yang tidak sesuai dengan bidang tugas yang sedang diperolehnya.

5. Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa pengembangan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar ikut meningkatkan motivasi kerja pegawai tapi tidak dapat digeneralisasi pada populasi yang lain tetapi hanya pada penelitian ini, sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai akan meningkatkan motivasi kerja pegawai..

Hal tersebut dipengaruhi oleh kebijakan internal dari Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar yang tidak secara merata memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mendapatkan pengembangan karir sehingga tidak semua pegawai memiliki motivasi kerja yang baik atau tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu saja pengembangan pegawai berpengaruh sangat besar dan positif dan signifikan, artinya dengan adanya pengembangan pegawai yang baik dan merata maka pegawai akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mahmud et al. (2018), Dewi dan Utama (2016) menyatakan bahwa pengembangan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar melalui Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal tersebut menyatakan bahwa kinerja personil Satpol.PP akan baik dan meningkat jika mendapatkan pelatihan yang memadai karena dapat memotivasi personil Satpol.PP untuk bekerja maksimal sehingga kinerja personal maupun organisasi dapat meningkat, disamping walaupun personil Satpol.PP juga mendapatkan pelatihan yang memadai tetapi tidak memiliki motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas dilapangan tidak akan berjalan maksimal. Dengan kata lain, bahwa tinggi rendahnya pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja personil Satpol.PP.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kiki 2020); (Arfah et al. 2019) bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

7. Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja adalah positif tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa pengembangan pegawai ikut meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, namun tidak dapat digeneralisasi pada populasi yang lain melainkan hanya pada sampel penelitian ini.

Pengembangan Pegawai secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana Nilai t statistik dari pengaruh langsung Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja lebih besar dari t tabel (1,993) yaitu 2,252 dengan pengaruh sebesar 0,178 dan P Value < 0,05 yaitu 0,000, sedangkan jika dimediasi oleh Motivasi Kerja maka pengaruhnya berkurang dimana Nilai t statistik pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja lebih kecil dari t tabel (1,993) yaitu sebesar 1,295 dan P Value > 0,05 yaitu sebesar 0,196 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kinerja adalah positif tapi tidak signifikan. Hal ini berarti Motivasi sebagai variabel intervening tidak berperan penuh tetapi hanya sebagian atau parsial mediasi. Dengan kata lain bahwa pengembangan pegawai tidak terlalu berpengaruh memberikan dampak besar kepada kinerja pegawai jika dimediasi

oleh motivasi yang berarti bahwa kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja tidak terlalu bergantung pada tingkat motivasi dari pegawai itu sendiri dan pengembangan pegawai.

Motivasi Kerja pegawai berpengaruh positif dalam memediasi pengaruh pengembangan pegawai terhadap Kinerja pegawai tetapi tidak signifikan yang berarti bahwa dari sebagian populasi yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak sepenuhnya bergantung pada tingkat motivasi dari pegawai tersebut dan juga tingkat pengembangan pegawai.

Indikator yang memiliki rata-rata terendah dari variabel pengembangan pegawai adalah atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan mengikuti pengembangan karir. Dari indikator tersebut, sebaiknya atasan memberikan dukungan kepada karyawan guna memperoleh kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk mengembangkan karir, apalagi mengingat mayoritas pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan kabupaten Kepulauan Selayar adalah Pegawai Harian Lepas (PHL) atau Pegawai Tidak Tetap (PTT). Hal ini tentu saja sangat berpengaruh pada motivasi pegawai dalam bekerja, karena pegawai tersebut sangat berharap diberikan kesempatan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil/ ASN.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pentingnya pimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten

Kepulauan Selayar untuk fokus pada pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang S,S. (2020), yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar;
7. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

6.2. Implikasi

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dapat menjadi referensi bagi Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan program pelatihan, pengembangan pegawai serta motivasi kerja pegawai.

6.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan :

1. Bagi pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar untuk meningkatkan kinerja Personil maka :
 - 1) Memprogramkan Pelatihan dan Pengembangan bagi Personil Satuan Polisi Pamong Praja secara berkelanjutan dan merata ke seluruh personil Satpol PP.
 - 2) Memberikan reward atau penghargaan kepada personil Satpol.PP yang menunjukkan kinerja baik.

- 3) Memperhatikan kesejahteraan personil Satuan Polisi Pamong Praja dan memberikan Asuransi kecelakaan bagi Personil.
2. Bagi Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto et. al. 2019. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
- Adinda F. et.al. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal online Program Studi Pengembangan Ekonomi Vol.5 2020.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Andi Lidia. H, Muhammad Idris & Didin (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Vol.2 Nomor 2. 162-171. 2021
- Arofah, R. U., Haryadi, & Nurfitri, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Serta Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Guru SMA IT Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Tahun 2018. *Journal & Proceeding (JP) FEB UNSOED*, 9(1), 491–505.
- Ayundasari, D.Y., Sudiro, A., & Wirawan, D. (2017). Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self Efficacy Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management*, 3(4).
- Bangun W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. Effect Of Motivation On Employee Productivity : A Study Of Manufacturing Companies in Nnewi. *Jurnal Of Managerial Studies and Research*.
- Candra, Galih K, et.al. “Pengaruh Motivasi Dan Pelatohan Terhadap Kinerja, Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang”. Malang: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Volume 21 Nomor 1. 2015
- Desi, Permata S, et.al. 2020. “Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Volume 1. 2020
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 2302–8912.

- Edinson, Emron. Yohni anwar, Imas Komariyah. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia; Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Eko Wahyu Widayat. 2010. Pengaruh Dimensi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dundkindo Lestari Cabang Medan.
- Fahmi, Irham. 2011. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Alfabeta Bandung.
- Galih Candra Kusuma, Mochmad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja, Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
- Gebot Agung Busono. 2016. Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- Gustiansyah et.al. 2020. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapas IIB Mojokerto"
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS, 2018.
- Handoko, T. Hani. (2012) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
-----2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim, A.A. (2017). The Effect of Motivation on Empllyee Performance: Case Study ini Hormuud Company ini Mogadishu Somalia. International Journal of Development Research. 7(1):17009-17016., 7(1), 24-25.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2570>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB).
- Kiki Kurnia R. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja pada PT. HERFINTA FARMA AND PLANTATTION Medan.
(<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14721> diakses Mei 2021)

- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa barat Utara (Witel Bekasi). Ilmu Administrasi Bisnis, 201-213.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v5i13.12167>
- Mahmud, A., Abbas, B., & Rahmatia, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Pengembangan Karir yang di Mediasi oleh Motivasi pada Bidang Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business*, 1(79), 1–23. Retrieved from <http://journal.stie-66ac.id/index.php/sigmajob>
- Mangkunegara, A.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Manullang, M. (2012). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marsono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Bogor: In Media
- M. Irzal, I.S.Saerang, R,J,Jopie. 2017. Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawarna.Com
- Ni Komang Sisi Sania Natalia et.al. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Dalam memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja”. E-Jurnal Manajemen Vol.0 No.4. 2020.
- Nkechi, P.A.J., & Dialoke, I. (2017). Effects of Career Growth on Employees Performance : A Study of Non-Academic Staggs of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State,Nigeria. *Singaporean Journal of Business Economics and Managemen Studies*, 5(7), 8-18.
<https://doi.org/10.12816/0037246>
- Noe, Raymond A. John R. Hollenbeck, Barry Gerhart and Patrick M Wright. 2011. *Fundamental of Human Resource Management*, Forth Edition. New York: Mcgraw-Hill Comanies Inc.
- Pamela, A.), & Oloko . 2015. *Effect of Motivation On Employe Permormance Of Commercial Bank in Kenya: a case study of Kenya Coommercial Bank in Migori Country*. Jurnal Of Human Resourch Studies 5.
- Prawirosentono, S & Primasari, D. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja Karyawan*. Yogyakarta; BPFE.
- Putra. 2020. Pengertian Motivasi : *Fungsi Tujuan dan Jenis-Jenis teori Motivasi*. (<http://salamadian.com>, diakses Agustus 2020)

- Rachmawati, Rr Watie. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9 (1): 16.
- Raharjo, R. P., Hamid, D. and Prasetya, A. 2014. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang).
- Rivai, Veitzal et al. 2011. Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Edisi Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Ed. 3. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil/ Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Cetakan Ke-4, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soekidjo Notoadmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono, 2011 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Sugiono, 2014. Metode Penelitian Bisnis. Alvabeta, CV.
- Suwatno dan Priansa, D. 2011 Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Verra Nitta Turere. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.
- Wilson, Bangun. 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Winardi, J. 2011. Motivasi Dana Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.



School Of Business



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAN TENAGA KERJA**

Jln. Kemiri No. 2 Benteng, 92812, Sulawesi Selatan
Telepon (0414) 21083, email: dpmtsptk.selayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 161/Penelitian/III/2021/DIS PMPTSPTK

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama Peneliti : ERIEK GUNAWAN, M,SH
Alamat Peneliti : Jl. A.Matja Amirullah
Nama Penanggung Jawab : Dr. DIDIEK HANDAYANI GUSTI, S.E.M.Si
Anggota Peneliti : -

Untuk melakukan penelitian dalam rangka "Sebagai Salah Satu Syarat Penyelesaian Studi Magister Manajemen Pada STIE Nobel Makassar" di :

Lokasi Penelitian : Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kab. Kepulauan Selayar
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Organisasi Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kab. Kepulauan Selayar.
Lama Penelitian : 1 Bulan
Bidang Penelitian : Sumber Daya Manusia (SDM)
Status Penelitian : Perorangan

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 30 April 2021



Dikeluarkan : Benteng
Pada Tanggal : 12 Maret 2021

A.n. BUPATI KEPULAUAN SELAYAR

PH. KEPALA DINAS

Digitally signed by
Muhammad Arsyad,
SKM, M.Kes, MScPH

MUHAMMAD ARSYAD, SKM, MKes, MScPH
NIP. 19750101 199903 1 010

Rp. 0,-
Tembusan

1. Kepala Badan Kesbangpol di Benteng
2. Arsip

2021/5/29 21

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PENGANTAR

Dalam rangka menyelesaikan studi strata dua (S2) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Makassar, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, saya sedang melakukan sebuah penelitian berupa Tesis sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (MM). Saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuisiner terlampir. Adapun judul penelitian yang saya ajukan adalah “**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar**”. Informasi pada kuisiner ini hanya digunakan untuk kepentingan dalam penelitian sehingga sepenuhnya saya akan menjamin kerahasiaan Bapak/Ibu dan saya akan sangat menghargai pendapat Bapak/Ibu. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
RR	= Ragu-ragu
TS	= Tidak setuju
STS	= Sangat tidak setuju

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Usia : _____

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD
 SLTP
 SLTA
 DIPLOMA
 STRATA 1 (S1)

Lama bekerja :

Status Golongan Kerja :

Bidang Pekerjaan :

Pelatihan (X1)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Setelah mengikuti pelatihan, saya tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan					
2	Setelah mengikuti pelatihan, saya menjadi lebih efisien dalam melaksanakan tugas.					
3	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.					
4	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu					
5	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan					
6	Setelah mengikuti pelatihan, prestasi kerja saya meningkat					
7	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat meningkatkan capaian karier					
8	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat meningkatkan kinerja saya					
9	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan yang diberikan					
10	Saya dapat memahami materi pelatihan yang diberikan sehingga mendorong					

	kemampuan bekerja					
11	Metode yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pelatihan					
12	Saya menjadikan pelatihan sebagai media pembelajaran					
13	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat meningkatkan pengetahuan saya					
14	Setelah mengikuti pelatihan, saya menjadi pribadi yang lebih baik					

Pengembangan Pegawai (X2)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Kualitas kerja saudara meningkat setelah mengikuti pengembangan pegawai					
2	Keterampilan kerja saudara meningkat setelah mengikuti pengembangan pegawai					
3	Tanggungjawab saudara terhadap pekerjaan meningkat setelah mengikuti pengembangan pegawai					
4	Tingkat kecakapan kerja saudara meningkat setelah mengikuti pengembangan pegawai					
5	Pengetahuan pelatih (trainers) pada saat mengikuti pengembangan sesuai dengan materi dan metode pengembangan					
6	Kemampuan pelatih dalam memberikan motivasi kepada saudara pada saat mengikuti pengembangan pegawai sudah sesuai					
7	Materi yang saudara dapatkan selama mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhan kerja saudara					
8	Materi yang saudara dapatkan selama mengikuti diklat sesuai dengan tujuan diadakannya diklat					
9	Saudara memahami dengan jelas materi yang diberikan selama kegiatan pengembangan					
10	Metode yang digunakan selama kegiatan pengembangan yang saudara ikuti sesuai dengan materi yang diberikan					
11	Metode yang digunakan selama kegiatan pengembangan yang saudara ikuti sesuai dengan tujuan dilaksanakannya diklat					
12	Pengetahuan dan keterampilan saudara meningkat setelah mengikuti kegiatan pengembangan					

13	Saudara diwajibkan memenuhi persyaratan sebelum mengikuti kegiatan pengembangan					
14	Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan mengikuti pelatihan/pengembangan karir.					
15	Saudara sungguh-sungguh mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pengembangan					

Motivasi (X3)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang diberikan memberikan dorongan untuk saya bekerja lebih baik					
2	Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga					
3	Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan dimasa yang akan datang/tunjangan pensiun					
4	Keamanan di lingkungan kerja saudara sudah dikelola dengan baik					
5	Jaminan kesehatan sudah disediakan oleh tempat Saudara bekerja					
6	Perlengkapan dan peralatan kerja di tempat anda bekerja cukup aman dan memadai untuk digunakan					
7	Saudara dapat bersosialisasi dengan baik bersama rekan kerja di tempat kerja					
8	Saudara merasa senang bekerja karena merasa diterima dengan baik oleh karyawan lainnya					
9	Atasan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi					
10	Atasan memberikan kenaikan pangkat bagi pegawai apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan atasan					
11	Atasan memberikan hadiah/pujian kepada saudara apabila mampu menjalankan tugas dengan baik					
12	Motivasi saudara dalam bekerja meningkat setiap harinya.					
13	Saudara mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh tempat anda bekerja					

Kinerja (Y)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan saudara selalu berpatokan pada target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan					
2	Saya mampu memberikan ide dan saran serta solusi jika target kinerja pekerjaan tidak sesuai					
3	Dalam bekerja, apakah karyawan dan pimpinan memperhatikan kualitas pekerjaan					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, pimpinan memilih personil sesuai kompetensi dan keahlian					
5	Pekerjaan yang dilaksanakan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
6	Pimpinan memberikan punishment apabila pekerjaan tidak selesai pada waktunya					
7	Pekerjaan yang saudara laksanakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP)					
8	Dalam bekerja, saudara senantiasa memperhatikan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum sebagai referensi					

===== **Terima Kasih Atas Partisipasi Anda** =====

HASIL OLAH DATA

- Uji Statistik Deskriptif Responden

Statistics					
		Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia Responden	Lama Bekerja
N	Valid	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		2,00	3,00	5,00	3,00

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	57	79,2	79,2	79,2
	PEREMPUAN	15	20,8	20,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	57	79,2	79,2	79,2
	S1	13	18,1	18,1	97,2
	S2	2	2,8	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-26 Tahun	3	4,2	4,2	4,2
	27-33 Tahun	8	11,1	11,1	15,3
	34-40 Tahun	21	29,2	29,2	44,4
	41-46 Tahun	26	36,1	36,1	80,6
	47-53 Tahun	14	19,4	19,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	31	43,1	43,1	43,1
	11-20 Tahun	40	55,6	55,6	98,6
	21-30 Tahun	1	1,4	1,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Item Pernyataan

1) DESKRIPTIF VARIABEL PELATIHAN)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	16	22,2	22,2	22,2
	SETUJU	23	31,9	31,9	54,2
	RAGU_RAGU	21	29,2	29,2	83,3
	TIDAK SETUJU	12	16,7	16,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	9	12,5	12,5	12,5
	SETUJU	16	22,2	22,2	34,7
	RAGU_RAGU	19	26,4	26,4	61,1
	TIDAK SETUJU	22	30,6	30,6	91,7
	SANGAT TIDAK SETUJU	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	9	12,5	12,5	12,5
	SETUJU	9	12,5	12,5	25,0
	RAGU_RAGU	19	26,4	26,4	51,4
	TIDAK SETUJU	25	34,7	34,7	86,1
	SANGAT TIDAK SETUJU	10	13,9	13,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	9	12,5	12,5	12,5
	SETUJU	14	19,4	19,4	31,9
	RAGU_RAGU	21	29,2	29,2	61,1
	TIDAK SETUJU	19	26,4	26,4	87,5
	SANGAT TIDAK SETUJU	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	11	15,3	15,3	15,3
	SETUJU	13	18,1	18,1	33,3
	RAGU_RAGU	11	15,3	15,3	48,6
	TIDAK SETUJU	21	29,2	29,2	77,8
	SANGAT TIDAK SETUJU	16	22,2	22,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	8	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	8	11,1	11,1	22,2
	RAGU_RAGU	16	22,2	22,2	44,4
	TIDAK SETUJU	25	34,7	34,7	79,2
	SANGAT TIDAK SETUJU	15	20,8	20,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	10	13,9	13,9	13,9
	SETUJU	13	18,1	18,1	31,9
	RAGU_RAGU	18	25,0	25,0	56,9
	TIDAK SETUJU	20	27,8	27,8	84,7
	SANGAT TIDAK SETUJU	11	15,3	15,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	9	12,5	12,5	12,5
	SETUJU	12	16,7	16,7	29,2
	RAGU_RAGU	23	31,9	31,9	61,1
	TIDAK SETUJU	20	27,8	27,8	88,9
	SANGAT TIDAK SETUJU	8	11,1	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	7	9,7	9,7	9,7
	SETUJU	12	16,7	16,7	26,4
	RAGU_RAGU	15	20,8	20,8	47,2
	TIDAK SETUJU	24	33,3	33,3	80,6
	SANGAT TIDAK SETUJU	14	19,4	19,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	10	13,9	13,9	13,9
	SETUJU	10	13,9	13,9	27,8
	RAGU_RAGU	20	27,8	27,8	55,6
	TIDAK SETUJU	21	29,2	29,2	84,7
	SANGAT TIDAK SETUJU	11	15,3	15,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	10	13,9	13,9	13,9
	SETUJU	13	18,1	18,1	31,9
	RAGU_RAGU	23	31,9	31,9	63,9
	TIDAK SETUJU	18	25,0	25,0	88,9
	SANGAT TIDAK SETUJU	8	11,1	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	10	13,9	13,9	13,9
	SETUJU	6	8,3	8,3	22,2
	RAGU_RAGU	21	29,2	29,2	51,4
	TIDAK SETUJU	26	36,1	36,1	87,5
	SANGAT TIDAK SETUJU	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	9	12,5	12,5	12,5
	SETUJU	14	19,4	19,4	31,9
	RAGU_RAGU	19	26,4	26,4	58,3
	TIDAK SETUJU	21	29,2	29,2	87,5
	SANGAT TIDAK SETUJU	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

2) DESKRIPTIF VARIABEL PENGEMBANGAN PEGAWAI

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	10	13,9	13,9	13,9
	SETUJU	26	36,1	36,1	50,0
	RAGU_RAGU	19	26,4	26,4	76,4
	TIDAK SETUJU	10	13,9	13,9	90,3
	SANGAT TIDAK SETUJU	7	9,7	9,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	8	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	29	40,3	40,3	51,4
	RAGU_RAGU	8	11,1	11,1	62,5
	TIDAK SETUJU	19	26,4	26,4	88,9
	SANGAT TIDAK SETUJU	8	11,1	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	14	19,4	19,4	19,4
	SETUJU	21	29,2	29,2	48,6
	RAGU_RAGU	15	20,8	20,8	69,4
	TIDAK SETUJU	14	19,4	19,4	88,9
	SANGAT TIDAK SETUJU	8	11,1	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	14	19,4	19,4	19,4
	SETUJU	29	40,3	40,3	59,7
	RAGU_RAGU	12	16,7	16,7	76,4
	TIDAK SETUJU	14	19,4	19,4	95,8
	SANGAT TIDAK SETUJU	3	4,2	4,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	10	13,9	13,9	13,9
	SETUJU	25	34,7	34,7	48,6
	RAGU_RAGU	20	27,8	27,8	76,4
	TIDAK SETUJU	10	13,9	13,9	90,3
	SANGAT TIDAK SETUJU	7	9,7	9,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	8	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	27	37,5	37,5	48,6
	RAGU_RAGU	10	13,9	13,9	62,5
	TIDAK SETUJU	18	25,0	25,0	87,5
	SANGAT TIDAK SETUJU	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	16	22,2	22,2	22,2
	SETUJU	22	30,6	30,6	52,8
	RAGU_RAGU	13	18,1	18,1	70,8
	TIDAK SETUJU	14	19,4	19,4	90,3
	SANGAT TIDAK SETUJU	7	9,7	9,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	13	18,1	18,1	18,1
	SETUJU	30	41,7	41,7	59,7
	RAGU_RAGU	11	15,3	15,3	75,0
	TIDAK SETUJU	14	19,4	19,4	94,4
	SANGAT TIDAK SETUJU	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	9	12,5	12,5	12,5
	SETUJU	28	38,9	38,9	51,4
	RAGU_RAGU	19	26,4	26,4	77,8
	TIDAK SETUJU	10	13,9	13,9	91,7
	SANGAT TIDAK SETUJU	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	9	12,5	12,5	12,5
	SETUJU	27	37,5	37,5	50,0
	RAGU_RAGU	9	12,5	12,5	62,5
	TIDAK SETUJU	17	23,6	23,6	86,1
	SANGAT TIDAK SETUJU	10	13,9	13,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	10	13,9	13,9	13,9
	SETUJU	26	36,1	36,1	50,0
	RAGU_RAGU	20	27,8	27,8	77,8
	TIDAK SETUJU	11	15,3	15,3	93,1
	SANGAT TIDAK SETUJU	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	8	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	29	40,3	40,3	51,4
	RAGU_RAGU	10	13,9	13,9	65,3
	TIDAK SETUJU	16	22,2	22,2	87,5
	SANGAT TIDAK SETUJU	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	15	20,8	20,8	20,8
	SETUJU	22	30,6	30,6	51,4
	RAGU_RAGU	14	19,4	19,4	70,8
	TIDAK SETUJU	14	19,4	19,4	90,3
	SANGAT TIDAK SETUJU	7	9,7	9,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	13	18,1	18,1	18,1
	SETUJU	30	41,7	41,7	59,7
	RAGU_RAGU	11	15,3	15,3	75,0
	TIDAK SETUJU	14	19,4	19,4	94,4
	SANGAT TIDAK SETUJU	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

3) DESKRIPTIF VARIABEL MOTIVASI KERJA

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	12	16,7	16,7	16,7
	SETUJU	19	26,4	26,4	43,1
	RAGU_RAGU	20	27,8	27,8	70,8
	TIDAK SETUJU	15	20,8	20,8	91,7
	SANGAT TIDAK SETUJU	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	8	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	14	19,4	19,4	30,6
	RAGU_RAGU	23	31,9	31,9	62,5
	TIDAK SETUJU	21	29,2	29,2	91,7
	SANGAT TIDAK SETUJU	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	8	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	18	25,0	25,0	36,1
	RAGU_RAGU	19	26,4	26,4	62,5
	TIDAK SETUJU	22	30,6	30,6	93,1
	SANGAT TIDAK SETUJU	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	20	27,8	27,8	27,8
	SETUJU	27	37,5	37,5	65,3
	RAGU_RAGU	21	29,2	29,2	94,4
	TIDAK SETUJU	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	25	34,7	34,7	34,7
	SETUJU	28	38,9	38,9	73,6
	RAGU_RAGU	15	20,8	20,8	94,4
	TIDAK SETUJU	4	5,6	5,6	100,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	72	100,0	100,0	
	Total	25	34,7	34,7	34,7

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	11	15,3	15,3	15,3
	SETUJU	19	26,4	26,4	41,7
	RAGU_RAGU	21	29,2	29,2	70,8
	TIDAK SETUJU	15	20,8	20,8	91,7
	SANGAT TIDAK SETUJU	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	9	12,5	12,5	12,5
	SETUJU	14	19,4	19,4	31,9
	RAGU_RAGU	19	26,4	26,4	58,3
	TIDAK SETUJU	25	34,7	34,7	93,1
	SANGAT TIDAK SETUJU	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	7	9,7	9,7	9,7
	SETUJU	21	29,2	29,2	38,9
	RAGU_RAGU	19	26,4	26,4	65,3
	TIDAK SETUJU	20	27,8	27,8	93,1
	SANGAT TIDAK SETUJU	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	11	15,3	15,3	15,3
	SETUJU	28	38,9	38,9	54,2
	RAGU_RAGU	19	26,4	26,4	80,6
	TIDAK SETUJU	10	13,9	13,9	94,4
	SANGAT TIDAK SETUJU	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	27	37,5	37,5	37,5
	SETUJU	29	40,3	40,3	77,8
	RAGU_RAGU	12	16,7	16,7	94,4
	TIDAK SETUJU	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	11	15,3	15,3	15,3
	SETUJU	19	26,4	26,4	41,7
	RAGU_RAGU	22	30,6	30,6	72,2
	TIDAK SETUJU	14	19,4	19,4	91,7
	SANGAT TIDAK SETUJU	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	9	12,5	12,5	12,5
	SETUJU	16	22,2	22,2	34,7
	RAGU_RAGU	20	27,8	27,8	62,5
	TIDAK SETUJU	22	30,6	30,6	93,1
	SANGAT TIDAK SETUJU	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X3.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	8	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	20	27,8	27,8	38,9
	RAGU_RAGU	20	27,8	27,8	66,7
	TIDAK SETUJU	20	27,8	27,8	94,4
	SANGAT TIDAK SETUJU	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

4) DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	6	8,3	8,3	8,3
	SETUJU	10	13,9	13,9	22,2
	RAGU_RAGU	10	13,9	13,9	36,1
	TIDAK SETUJU	35	48,6	48,6	84,7
	SANGAT TIDAK SETUJU	11	15,3	15,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	5	6,9	6,9	6,9
	SETUJU	11	15,3	15,3	22,2
	RAGU_RAGU	14	19,4	19,4	41,7
	TIDAK SETUJU	27	37,5	37,5	79,2
	SANGAT TIDAK SETUJU	15	20,8	20,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	6	8,3	8,3	8,3
	SETUJU	11	15,3	15,3	23,6
	RAGU_RAGU	6	8,3	8,3	31,9
	TIDAK SETUJU	33	45,8	45,8	77,8
	SANGAT TIDAK SETUJU	16	22,2	22,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	5	6,9	6,9	6,9
	SETUJU	9	12,5	12,5	19,4
	RAGU_RAGU	10	13,9	13,9	33,3
	TIDAK SETUJU	39	54,2	54,2	87,5
	SANGAT TIDAK SETUJU	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

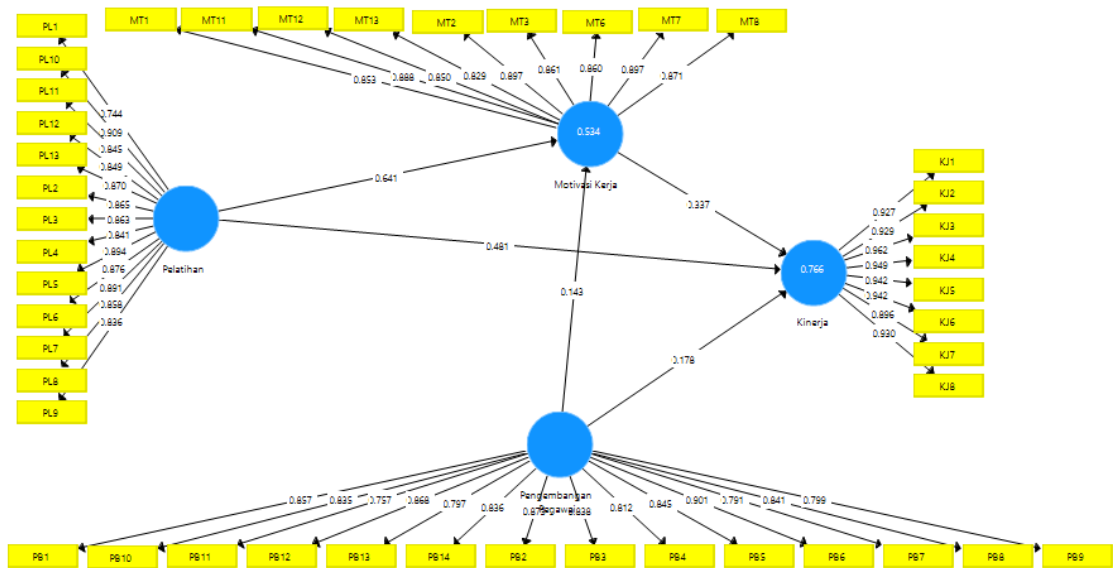
Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	6	8,3	8,3	8,3
	SETUJU	9	12,5	12,5	20,8
	RAGU_RAGU	15	20,8	20,8	41,7
	TIDAK SETUJU	30	41,7	41,7	83,3
	SANGAT TIDAK SETUJU	12	16,7	16,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	8	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	9	12,5	12,5	23,6
	RAGU_RAGU	10	13,9	13,9	37,5
	TIDAK SETUJU	37	51,4	51,4	88,9
	SANGAT TIDAK SETUJU	8	11,1	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	11	15,3	15,3	15,3
	SETUJU	8	11,1	11,1	26,4
	RAGU_RAGU	33	45,8	45,8	72,2
	TIDAK SETUJU	17	23,6	23,6	95,8
	SANGAT TIDAK SETUJU	3	4,2	4,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT SETUJU	7	9,7	9,7	9,7
	SETUJU	11	15,3	15,3	25,0
	RAGU_RAGU	17	23,6	23,6	48,6
	TIDAK SETUJU	32	44,4	44,4	93,1
	SANGAT TIDAK SETUJU	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Path Model (PLS Algorithm Analysis)



PLS Algorithm Analysis

• Path Coefficients

	Kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembang...
Kinerja				
Motivasi Kerja	0.337			
Pelatihan	0.481	0.641		
Pengembang...	0.178	0.143		

• Indirect Effects

	Kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembang...
Kinerja				
Motivasi Kerja				
Pelatihan	0.216			
Pengembang...	0.048			

- **Total Effects**

Matriks

	Kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembanga...
Kinerja				
Motivasi Kerja	0.337			
Pelatihan	0.696	0.641		
Pengembanga...	0.226	0.143		

- **Outer Loading**

Matriks

	Kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembanga...
KJ1	0.927			
KJ2	0.929			
KJ3	0.962			
KJ4	0.949			
KJ5	0.942			
KJ6	0.942			
KJ7	0.896			
KJ8	0.930			
MT1		0.853		

Matriks

	Kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembanga...
MT11		0.888		
MT12		0.850		
MT13		0.829		
MT2		0.897		
MT3		0.861		
MT6		0.860		
MT7		0.897		
MT8		0.871		
PB1				0.857

Matriks				
	Kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembanga...
PB10				0.835
PB11				0.757
PB12				0.868
PB13				0.797
PB14				0.836
PB2				0.873
PB3				0.838
PB4				0.812
PB5				0.845

Matriks				
	Kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembanga...
PB6				0.901
PB7				0.791
PB8				0.841
PB9				0.799
PL1			0.744	
PL10			0.909	

Matriks				
	Kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembanga...
PL11			0.845	
PL12			0.849	
PL13			0.870	
PL2			0.865	
PL3			0.863	
PL4			0.841	
PL5			0.894	
PL6			0.876	
PL7			0.891	
PL8			0.858	
PL9			0.836	

- **R Square**

Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Square
Kinerja	0.766	0.756
Motivasi Kerja	0.534	0.521

- **F Square**

Matriks	f Square				
		Kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembangan Pegawai
Kinerja					
Motivasi Kerja	0.226				
Pelatihan	0.421	0.603			
Pengembangan Pegawai	0.090	0.030			

- **Q Square**

$$\begin{aligned}
 Q \text{ Square} &= 1 - (1-R12) (1-R22) \\
 &= 1 - (1 - 0,766)(1-0,534) \\
 &= 1 - (0,234)(0,466) \\
 &= 1 - 0,109 \\
 &= 0,891
 \end{aligned}$$

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0,764 \times 0,65} = \sqrt{0,496} = 0,704$$

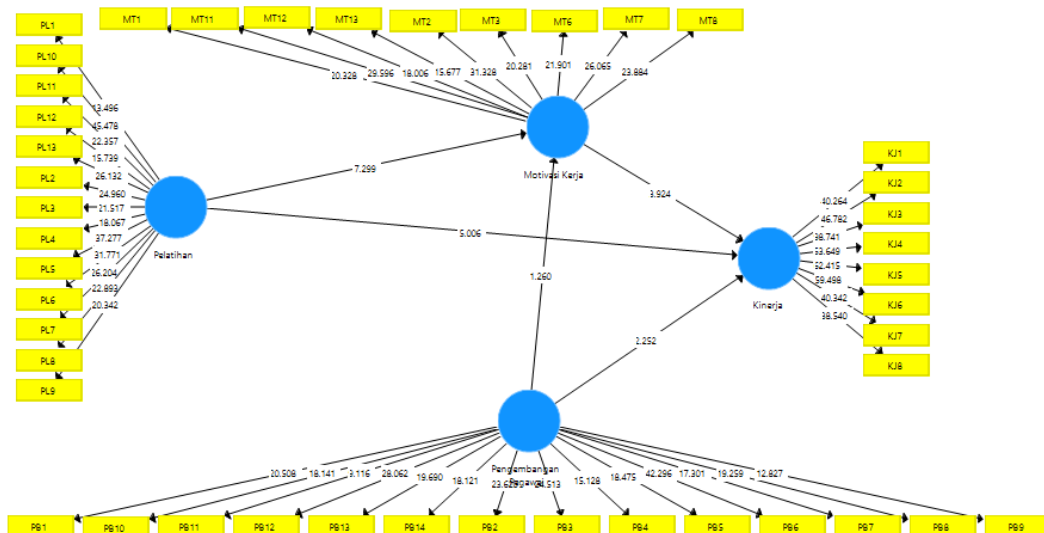
- **Construct Reliability and Validity**

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (A...	Salin ke Clipb...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Kinerja	0.979	0.980	0.982	0.874	
Motivasi Kerja	0.959	0.960	0.965	0.753	
Pelatihan	0.970	0.972	0.973	0.736	
Pengembanga...	0.966	0.971	0.969	0.694	

- Discriminant Validity

	Kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Pengembangan Pegawai
Kinerja	0.935			
Motivasi Kerja	0.773	0.868		
Pelatihan	0.824	0.721	0.858	
Pengembangan Pegawai	0.618	0.504	0.563	0.833

Path Model (Setelah Bootstrapping Analysis)



Bootstrapping Analysis

(t table = 1, 995; nilai sig. (p): < 0.050)

- Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.337	0.339	0.086	3.924	0.000
Pelatihan -> Kinerja	0.481	0.476	0.096	5.006	0.000
Pelatihan -> Motivasi Kerja	0.641	0.641	0.088	7.299	0.000
Pengembangan Pegawai -> Kinerja	0.178	0.181	0.079	2.252	0.025
Pengembangan Pegawai -> Motivasi Kerja	0.143	0.144	0.114	1.260	0.208

• Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard:	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja					
Pelatihan -> Kinerja	0.216	0.220	0.072	3.006	0.003
Pelatihan -> Motivasi Kerja					
Pengembangan Pegawai -> Kinerja	0.048	0.046	0.037	1.295	0.196
Pengembangan Pegawai -> Motivasi Kerja					

• Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Pelatihan -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.216	0.220	0.072	3.006	0.003
Pengembangan Pegawai -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.048	0.046	0.037	1.295	0.196

• Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.337	0.339	0.086	3.924	0.000
Pelatihan -> Kinerja	0.696	0.696	0.075	9.224	0.000
Pelatihan -> Motivasi Kerja	0.641	0.641	0.088	7.299	0.000
Pengembangan Pegawai -> Kinerja	0.226	0.227	0.090	2.523	0.012
Pengembangan Pegawai -> Motivasi Kerja	0.143	0.144	0.114	1.260	0.208

• Outer Loading

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard:	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KJ1 <- Kinerja	0.927	0.925	0.023	40.264	0.000
KJ2 <- Kinerja	0.929	0.926	0.020	46.782	0.000
KJ3 <- Kinerja	0.962	0.961	0.010	98.741	0.000
KJ4 <- Kinerja	0.949	0.947	0.018	53.649	0.000
KJ5 <- Kinerja	0.942	0.941	0.015	62.415	0.000
KJ6 <- Kinerja	0.942	0.941	0.016	59.498	0.000
KJ7 <- Kinerja	0.896	0.894	0.022	40.342	0.000
KJ8 <- Kinerja	0.930	0.928	0.024	38.540	0.000
MT1 <- Motivasi Kerja	0.853	0.854	0.042	20.328	0.000
MT11 <- Motivasi Kerja	0.888	0.887	0.030	29.596	0.000
MT12 <- Motivasi Kerja	0.850	0.849	0.047	18.006	0.000
MT13 <- Motivasi Kerja	0.829	0.825	0.053	15.677	0.000
MT2 <- Motivasi Kerja	0.897	0.897	0.029	31.328	0.000
MT3 <- Motivasi Kerja	0.861	0.858	0.042	20.281	0.000
MT6 <- Motivasi Kerja	0.860	0.857	0.039	21.901	0.000

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
MT7 <- Motivasi Kerja	0.897	0.894	0.034	26.065	0.000
MT8 <- Motivasi Kerja	0.871	0.868	0.036	23.884	0.000
PB1 <- Pengembangan Pegawai	0.857	0.853	0.042	20.508	0.000
PB10 <- Pengembangan Pegawai	0.835	0.835	0.046	18.141	0.000
PB11 <- Pengembangan Pegawai	0.757	0.752	0.083	9.116	0.000
PB12 <- Pengembangan Pegawai	0.868	0.869	0.031	28.062	0.000
PB13 <- Pengembangan Pegawai	0.797	0.798	0.040	19.690	0.000
PB14 <- Pengembangan Pegawai	0.836	0.831	0.046	18.121	0.000
PB2 <- Pengembangan Pegawai	0.873	0.874	0.037	23.620	0.000
PB3 <- Pengembangan Pegawai	0.838	0.837	0.034	24.513	0.000
PB4 <- Pengembangan Pegawai	0.812	0.807	0.054	15.128	0.000
PB5 <- Pengembangan Pegawai	0.845	0.840	0.046	18.475	0.000
PB6 <- Pengembangan Pegawai	0.901	0.903	0.021	42.296	0.000

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
PB7 <- Pengembangan Pegawai	0.791	0.790	0.046	17.301	0.000
PB8 <- Pengembangan Pegawai	0.841	0.838	0.044	19.259	0.000
PB9 <- Pengembangan Pegawai	0.799	0.790	0.062	12.827	0.000
PL1 <- Pelatihan	0.744	0.741	0.055	13.496	0.000
PL10 <- Pelatihan	0.909	0.907	0.020	45.478	0.000
PL11 <- Pelatihan	0.845	0.841	0.038	22.357	0.000
PL12 <- Pelatihan	0.849	0.845	0.054	15.739	0.000
PL13 <- Pelatihan	0.870	0.867	0.033	26.132	0.000
PL2 <- Pelatihan	0.865	0.862	0.035	24.960	0.000
PL3 <- Pelatihan	0.863	0.859	0.040	21.517	0.000
PL4 <- Pelatihan	0.841	0.839	0.047	18.067	0.000
PL5 <- Pelatihan	0.894	0.892	0.024	37.277	0.000
PL6 <- Pelatihan	0.876	0.876	0.028	31.771	0.000
PL7 <- Pelatihan	0.891	0.890	0.034	26.204	0.000
PL8 <- Pelatihan	0.858	0.855	0.037	22.893	0.000
PL9 <- Pelatihan	0.836	0.832	0.041	20.342	0.000



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.589/DBK/VAL/NII/STIE-NI/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur Pengembangan dan Operasional Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : ERIEK GUNAWAN

NIM : 2018MM11448

Program Studi: MAGISTER MANAJEMEN

Alamat/No.Hp : 082345621111

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 20 Mei 2021

Direktur Pengembangan dan Operasional NII,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

Tesis Erick Gunawan

ORIGINALITY REPORT

38%

SIMILARITY INDEX

36%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ums.ac.id Internet Source	3%
2	ejournal.uniks.ac.id Internet Source	3%
3	docplayer.info Internet Source	2%
4	media.neliti.com Internet Source	2%
5	eprints.umpo.ac.id Internet Source	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	docobook.com Internet Source	1%
8	www.pekerjadata.com Internet Source	1%
9	salamadian.com Internet Source	1%