

**PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
MELALUI MOTIVASI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**SITTI SUPIANAH  
NIM : 2019.MM.12371**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR**

**2021**

**PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
MELALUI MOTIVASI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**SITTI SUPIANAH**  
**NIM : 2019.MM.12371**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCA SARJANA**

**STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR**

**2021**



**PENGESAHAN TESIS****PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI MOTIVASI PADA  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Oleh :

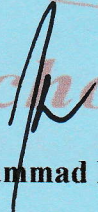
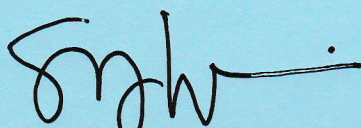
**SITTI SUPIANAH**

Telah dipertahankan didepan Penguji  
pada Tanggal 31 Mei 2021  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota,

  
Dr. Muhammad Idris, SE, M.Si  
Dr. Asniwati SE, MM**Mengetahui :****Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia****Ketua Prodi,  
Magister Manajemen**  
Dr. Maryadi, S.E., M.M  
Dr. Sylvia Sjarlis. SE. MSi. Ak. CA



**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI MOTIVASI PADA DINAS  
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nama Mahasiswa : SITTI SUPIANAH  
NIM : 2019.MM.12371  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING :**

Ketua : Dr. Muhammad Idris, SE,M.Si  
Anggota : Dr. Asniwati SE, MM.

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi,SE, MM.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Sylvia Sjarlis.SE.MSi.Ak. CA  
Tanggal Ujian : 31 Mei 2021  
SK Penguji Nomor : 015/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam 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 dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam 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 (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar , 26 Juni 2021



**SITTI SUPIANAH**  
**NIM. 2019.MM.12371**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya yang selalu memberikan kekuatan dan membuka jalan serta memberikan kemudahan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul; Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Dalam kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah banyak membantu hingga selesainya penyusunan tesis ini, rasa terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak **Dr. H. Mashur Rasak SE.M.M** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia
2. Bapak **Dr. Maryadi, SE, MM**, Sebagai Direktur Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
3. Bapak **Dr. Muhammad Idris SE, M.Si**, sebagai dosen pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan arahnya
4. Ibu **Dr. Hj Asniwati SE, MM**, selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah memberikan bimbingan dan arahnya
5. Bapak **Dr. Maryadi, SE, MM** sebagai dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahnya.
6. Ibu **Dr. Sylvia Syarlis, SE., M.Si, Ak, CA** sebagai dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahnya

7. Kedua Orang tua saya yang telah membesarkan membina sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini yaitu Bapak Saya H. Muhammad Saleh Djaya dan ibunda yang tersayang Hj. Andi Tenriabeng yang banyak mencurahkan perhatian kepada Ananda.
8. Teristimewa Kepada suami saya Bapak Usman Mukhtar yang selalu memanjatkan doa untuk keberhasilan saya hingga tesis ini dapat saya selesaikan.
9. Seluruh keluarga, teman - teman seperjuangan STIE Nobel Indonesia yang saya tidak dapat sebut namanya satu persatu yang memberikan motivasi untuk penyelesaian studi saya.
10. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar STIE Nobel Indonesia yang memberikan pelayanan sejak saya mulai mendaftar hingga akhir dari perkuliahan saya
11. Responden penelitian yang telah banyak membantu dalam pengisian kuesioner yang telah peneliti sebarakan, sehingga tesis ini dapat terselesaikan

Polewali Mandar 26 Juni 2021  
Penulis

**SITTI SUPIANAH**

## ABSTRACT

**Sitti Supianah. 2021.** Pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Motivasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Muh Idris dan Asniwati.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar.

Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur sipil negara Dinas pendidikan kebudayaan, Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis, uji f, uji t, dan uji R<sup>2</sup> dan path analisis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi pada dinas Pendidikan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar secara simultan maupun parsial.

**Kata kunci:** Pelatihan, pengembangan karir, motivasi, kinerja





## ABSTRACT

*Sitti Supianah. 2021. The Effect of Training and Career Development on the Performance of State Civil Apparatus through Motivation at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency, supervised by Muh Idris and Asniwati.*

*This study aims to determine the effect simultaneously or partially on the performance of state civil servants through the motivation of the education and culture office of Polewali Mandar district.*

*Data collection techniques are observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is Multiple Regression. The population in this study is the State Civil Apparatus of the Department of Cultural Education. The number of samples in this study was 69 respondents. The analytical tools used include validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, analysis tests, f tests, t tests, and R2 tests and path analysis*

*The results showed that training and career development had a positive and significant impact on the performance of the state civil apparatus through motivation at the Cultural Education Office of Polewali Mandar Regency simultaneously or partially.*

**Keywords:** *Training, career development, motivation, performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN TESIS.....	ii
HALAMAN IDENTITAS .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Hasil Penelitian Tedahulu .....	11
2.2. Pelatihan.....	13
2.2.1. Pengertian Pelatihan .....	13
2.2.2. Tujuan Pelatihan .....	14
2.2.3. Manfaat dan Pentingnya .....	15
2.2.4. Faktor yang Mempegaruhi Pelatihan.....	16
2.2.5. Langkah-langkah Penyelenggaraan pelatihan.....	17
2.2.6. Metode Pelatihan .....	18
2.2.7. Dimensi-dimensi Program Pelatihan .....	20
2.3. Pengembangan.....	21
2.3.1. Definisi Pengembangan.....	21

2.3.2.	Tahapan Perencanaan Pengembangan .....	21
2.3.3.	Dimensi Pengembangan .....	23
2.3.4.	Metode Pengembangan .....	24
2.4.	Motivasi .....	26
2.4.1.	Pengertian Motivasi .....	26
2.4.2.	Tujuan Motivasi .....	28
2.4.3.	Jenis-Jenis Motivasi .....	29
2.4.4.	Proses Motivasi .....	29
2.4.5.	Prinsip-prinsip Dalam Motivasi .....	30
2.5.	Kinerja.....	32
2.5.1.	Pengertian Kinerja .....	32
2.5.2.	Pengukuran Kinerja .....	34
2.5.3.	Penilaian Kinerja.....	36
2.5.4.	Dimensi Kinerja Pegawai .....	37
2.5.5.	Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.....	38

### BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1.	Kerangka Konseptual.....	40
3.2.	Hipotesis Penelitian .....	41
3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	42
3.3.1.	Variabel (X1) Pelatihan .....	42
3.3.2.	Variabel (X2) Pengembangan.....	43
3.3.3.	Variabel (Y) Motivasi .....	44

### BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Pendekatan Penelitian .....	46
4.2.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
4.3.	Populasi dan Sampel .....	46
4.3.1.	Populasi .....	46

4.3.2.	Sampel .....	47
4.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	47
4.4.1.	Penelitian Lapangan.....	47
4.4.2.	Kuisisioner .....	47
4.5.	Jenis Data.....	48
4.6.	Sumber Data .....	48
4.6.1.	Data Primer.....	48
4.6.2.	Data Sekunder .....	48
4.7.	Metode Analisa Data.....	48
4.7.1.	Editing (Pengeditan) .....	48
4.7.2.	Coding (Pemberian Kode).....	48
4.7.3.	Scoring (Pemberian Skor) .....	49
4.8.	Teknik Analisa Data.....	49
4.8.1.	Uji Validitas .....	49
4.8.2.	Uji Reliabilitas .....	50
4.9.	Uji Hipotesa.....	50
4.9.1.	Uji Parsial (Uji T) .....	50
4.9.2.	Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	51
4.9.3.	Analisis Jalur .....	51

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.	Hasil Penelitian.....	53
5.2.	Identitas Responden .....	53
5.2.1.	Jenis Kelamin .....	53

5.2.2.	Usia .....	54
5.2.3.	Masa Kerja .....	55
5.2.4.	Tingkat Pendidikan .....	56
5.3.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	56
5.3.1.	Variabel Penelitian .....	57
5.3.2.	Pengembangan (X2) .....	58
5.3.3.	Motivasi (X3) .....	60
5.3.4.	Kinerja .....	62
5.4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	64
5.4.1.	Pengujian Validitas .....	65
5.4.2.	Uji Reliabilitas .....	66
5.5.	Uji Asumsi Klasik .....	67
5.5.1.	Multikolinearitas .....	67
5.5.2.	Heterokedastisitas .....	68
5.5.3.	Autokorelasi .....	69
5.5.4.	Normalitas .....	70
5.6.	Analisa Data .....	71
5.6.1.	Pengujian Koefisien Determinasi.....	71
5.6.2.	Uji Simultan (Uji – F).....	72
5.6.3.	Uji Parsial (Uji-T).....	73
5.7.	Analisis Jalur .....	74
5.7.1.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi .....	74



5.7.2.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi .....	76
5.8.	Uji Hipotesis .....	78
5.9.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
5.9.1.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi .....	81
5.9.2.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi	83
5.9.3.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN.....	85
5.9.4.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja .....	86
5.9.5.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja ASN .....	88
5.9.6.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi .....	89
5.9.7.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi.....	90
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1.	Kesimpulan .....	93
6.2.	Saran.....	94

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 5.1	Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin.....	53
Tabel 5.2	Karakteristik Responden menurut Kelompok Umur .....	54
Tabel 5.3	Karakteristik Responden menurut masa kerja .....	55
Tabel 5.4	Karakteristik Responden menurut tingkat Pendidikan .....	56
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Pelatihan.....	57
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Akses Belajar .....	59
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Motivasi .....	61
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja.....	63
Tabel 5.9	Uji Validasi / Reliabilitas .....	65
Tabel 5.10	Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel .....	67
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 5.12	Hasil Uji Autokolerasi.....	70
Tabel 5.13	Model Summary .....	72
Tabel 5.14	Hasil Uji F.....	72
Tabel 5.15	Hasil Regresi Linear Berganda .....	73
Tabel 5.16	Hasil Uji Simultan pelatihan dan Pengembangan karir Terhadap Motivasi .....	75
Tabel 5.17	Hasil Analisis Regresi Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi .....	75
Tabel 5.18	Hasil Uji Simultan Pelatihan dan Pengembangan Karir	

	Terhadap Kinerja Melalui Motivasi .....	76
Tabel 5.19	Hasil Uji Regresi Pelatihan dan Pengembangan Karir	
	Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi .....	77

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konsep .....	41
Gambar 4.1 Model Analisa Jalur .....	44
Gambar 5.1 Grafik Scatter Plot.....	67
Gambar 5.2 Uji Normalitas .....	69

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
3. Deskripsi Variabel Penelitian
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi
6. Daftar Riwayat Hidup



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, maka perlu didukung dengan sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas. Adapun Aparatur Sipil Negara yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Karier seseorang Aparatur Sipil Negara sangat terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup mereka dari segi perkembangan posisi atau jabatan. Oleh karena itu pengembangan karier bagi Aparatur Sipil Negara harus dilakukan dengan baik, obyektif, adil, dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Karena pengembangan karier yang dilakukan dengan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan kepuasan kepada para Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkat menuju semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang baik.

Persoalan karier Aparatur Sipil Negara memang merupakan determinan yang sangat penting mengingat Aparatur Sipil Negara memiliki tugas ganda, selain dituntut harus mampu memberikan layanan kepada masyarakat secara adil dan transparan, Aparatur Sipil Negara juga harus mampu menunjukkan loyalitas,

dedikasi dan *ethos* kerja serta integritas yang tinggi. Tugas ganda tersebut hanya akan terealisasi jika didukung dengan pengembangan karier yang profesional.

Namun saat ini keberadaan Aparatur Sipil Negara yang profesional di berbagai lembaga perlu mendapat perhatian serius agar dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dapat direalisasikan secara optimal. Mengingat urgensinya karier dalam proses pencapaian tujuan sementara keadaan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas masih terbatas, maka mencermati persoalan tersebut perlunya dilakukan pengembangan karier agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan karier yang akan dicapai. Karena melalui pengembangan karier inilah diharapkan dapat menjawab persoalan yang terus berkembang saat ini.

Pengembangan karier merupakan aktivitas yang membantu para Aparatur Sipil Negara untuk merencanakan karier masa depan mereka di instansi mereka bekerja sehingga dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karena instansi tempat kerja hanya berkewajiban untuk memfasilitasi pengembangan karier bagi dan merencanakan sendiri pengembangan kariernya masing-masing. Untuk dapat mengembangkan karir maka dibutuhkan Pelatihan guna mendapatkan keunggulan SDM yang dapat bersaing sebagai sumber keunggulan kompetitif, bagi SDM aparatur negara, konsep pelatihan SDM secara terus menerus dilakukan dan tidak bisa disepelekan jika ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan bersaing. Karena pelatihan merupakan human investment menurut Simamora (2014) bahwa Pelatihan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Pelatihan ditujukan untuk

meningkatkan prestasi kerja saat ini, dan masa yang akan datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu pegawai melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik.

Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki formasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dan terperinci dan rutin, menurut Handoko, (2011). Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi kinerja pegawai. Pelatihan yang telah diterima oleh para pegawai kemudian ditempatkan pada posisi kerja maka akan memerlukan program pengembangan pegawai.

Berbicara mengenai pelatihan maka tidak bisa terlepas dengan kata Pengembangan, karena kata pengembangan ditujukan bagi sumberdaya manusia yang baru maupun yang lama agar dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta secara nyata sehingga mampu menyelesaikan tugas-tugas sebagai kinerja terbaik bagi tugasnya. Simamora (2014) mendefinisikan pengembangan sebagai sumber daya manusia adalah aktivitas pengembangan karir terhadap organisasi, penyediaan landasan untuk bekerja agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan dimana mereka bekerja.

Pengembangan sumber daya manusia dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Program pengembangan akan membuat

kinerja semakin produktif sehingga memungkinkan untuk melakukan pengembangan karir, menurut Mathis R. Jackson (2012) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan untuk menangani berbagai jenis penugasan.

Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi. Setiap pimpinan/atasan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan yang di harapkan dapat terealisasikan dengan baik. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Rivai (2010) bahwa pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individual yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengertian dari pelatihan dan pengembangan keduanya dapat di kolaborasi menjadi pelatihan pengembangan dimana pelatihan diberi batasan sebagai pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan pengembangan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan pengetahuan umum. Menurut Rachmawati (2018), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan

mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang yang bertujuan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan investasi sumber daya manusia. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga/konsultan lain yang memang di rekrutmen untuk membantu program ini. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas organisasi, yang mana Sumber daya manusia merupakan asset utama yang dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, yaitu pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja, peningkatan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hal inilah yang akan memberikan pertimbangan apakah kinerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi sudah berjalan sebagaimana mestinya.

Peningkatan kinerja sering didefinisikan sebagai produktivitas kerja, karena peningkatan kinerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik.



Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Peningkatan kinerja merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Peningkatan kinerja menurut Nasution (2012) menjelaskan bahwa: "Peningkatan kinerja merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Sedangkan menurut ". Heizer (2014) menjelaskan bahwa: "Peningkatan kinerja adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan" Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa : Kinerja merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan".

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka sumber daya manusia harus wajib mengikuti pelatihan dan pengembangan, namun untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan maka dibutuhkan adanya motivasi yang merupakan unsur penting yang harus dimiliki setiap orang. Motivasi dalam arti psikologis bersumber dari perbuatan alamiah yang mengarahkan manusia dalam tindakan dan perilaku. Besarnya motivasi sendiri belum dapat diukur secara pasti karena tidak ada alat ukur yang pasti, tetapi besarnya motivasi dapat dilihat dari usaha yang dilakukan dengan kata lain motivasi hanya dapat dilihat dari akibat yang timbul. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri manusia yang dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi pelatihan

adalah kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mengembangkan dirinya agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2009).

Secara empiris pada penelitian ini bahwa pelatihan dan pengembangan pada kantor Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar dan pengembangan aparatur sipil Negara. Namun berdasarkan temuan secara empiris pada latar belakang pembahasan diatas dan dikaitkan dengan kondisi kerja pada kantor dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, peneliti melihat beberapa kejanggalan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN), banyak aparatur sipil negara yang telah mengikuti pelatihan dan setelah pelatihan tidak memberikan hasil sesuai harapan yang diharapkan oleh dinas Pendidikan dan kebudayaan, dan banyak Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan pada posisi kerja yang baru atau mutasi di tempat yang baru , tanpa mengikuti pelatihan-pelatihan peningkatan kinerja sehingga para Aparatur Sipil Negara pada kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar tidak dapat meningkatkan kinerjanya dan mereka kembali bekerja secara rutinitas seperti mereka bekerja di tempat sebelumnya tanpa adanya terobosan baru.

Disisi yang lain, banyak Aparatur Sipil Negara yang dipromosikan pada jenjang jabatan eselon IV hingga eselon III tanpa melewati sistim pengembangan karir, hal ini sering membuat para pegawai lainnya merasa cemburu. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Motivasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

## **1.2 . Rumusan Masalah**

Dari pembahas diatas maka dapat dilihat rumusan masalah yang berdasarkan latar belakang masalah dan, dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara padaDinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara Melalui motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar?
7. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara Melalui motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Secara keseluruhan dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa, apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

2. Untuk menganalisa apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk menganalisa apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
4. Untuk menganalisa apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
5. Untuk menganalisa apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
6. Untuk menganalisa apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara Melalui motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
7. Untuk menganalisa apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara Melalui motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi :

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran, dan alternatif solusi untuk memecahkan masalah di dalam organisasi dan dapat mengetahui faktor apa

saja yang dapat ditimbulkan dari pelatihan dan pengembangan karir aparatur sipil negara.

## 2. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori sumber daya manusia (SDM) secara langsung dalam praktik di lapangan. Selain itu untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan suatu penelitian. Memberikan pengalaman dan ilmu yang berharga bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

## 3. Bagi Institusi

Sebagai bahan referensi untuk penelitian terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini. Selain itu sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

1. Sudirman (2016) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai ASN dinas Pekerjaan Umum provinsi Kalimantan Timur. Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan tabel diatas : Variabel pelatihan memiliki probabilitas signifikan 0,000, karena probabilitas signifikannya kurang dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel metode pelatihan memiliki probabilitas signifikan 0,025, karena probabilitas signifikannya kurang dari 5% ( $0,025 < 0,05$ ) maka disimpulkan bahwa variabel metode pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas pekerjaan Umum Kalimantan timur.
2. Sri Wahyuni (2019) Pengaruh motivasi, pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi tengah. Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel (X) terhadap variabel tidak bebasnya (Y), Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel motivasi (X) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,309, sementara tingkat signifikansi t sebesar  $0,000 < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai

3. pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t.
4. Yosep Satrio Wicaksono Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja (Studi di SKM Kediri) hasil penelitian ini terdapat pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,589 atau 58,9%. Hal ini berarti secara signifikan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja. Pelatihan yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja yang lebih baik pula. Pengaruh variabel Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja (Z). Besarnya pengaruh pengembangan SDM (X2) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,469 atau 46,9. Hal ini berarti secara signifikan pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja.
5. M Rasyid, (2019) Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini dilakukan mengingat peran penting pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik regresi linear sederhana. Pengumpulan data menggunakan angket yang disebar kepada 43 orang responden. Dari penelitian yang telah disimpulkan bahwa ada pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten

Mandailing Natal. Adapun kontribusi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15,3% sedangkan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Kinerja Pegawai =  $55,873 + 0,324$  (Pengembangan Sumber Daya Manusia)

4. Hendra Jayadi (2019) Pengaruh pengembangan karir, untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN wilayah kota Banjarmasin. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian didapatkan hasil variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan  $t$  hitung  $3,463 > t$  tabel  $3,039$ . Hasil pengujian selanjutnya berdasarkan Koefisien Determinasi didapatkan hasil pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai ASN dengan hasil regresi adalah sebesar 0,689 atau 68,9%, dan hasil pengujian terakhir didapatkan hasil, terhadap Kinerja Pegawai ASN dengan hasil signifikansi.

## **2.2. Pelatihan**

### **2.2.1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Dessler (2013) pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi, pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan. Melalui pelatihan, para pegawai akan diharapkan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus

diperhitungkan dengan waktu yang tersisa ketika pegawai sedang dilatih. Rivai (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

### **2.2.2. Tujuan Pelatihan**

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh organisasi terhadap pegawai dikarenakan bertujuan untuk menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Fathoni (2012) tujuan dilakukannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja agar dapat :

- 1). Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- 2). Meningkatkan mutu, kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugas maupun kepemimpinannya.
- 3). Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- 4). Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan
- 5). Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Bagi Organisasi yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan tujuan yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan

akhirnya memilih keluar. Tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai itu sendiri.

### **2.2.3. Manfaat dan Pentingnya**

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu. Pengembangan lebih focus pada pemenuhan kebutuhan untuk jangka panjang. Menurut Simamora (2016) manfaat program pelatihan bagi individu adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

#### **2.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Mondy (2009) mengemukakan bahwa pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen Puncak Dukungan kepemimpinan puncak sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik.
2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis Selain dukungan manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama pelatihan merupakan tanggung jawab manajer lini. Sedangkan para profesional pelatihan dan pengembangan memberikan keahlian teknis.
3. Kemajuan Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan terutama penggunaan komputer dan internet yang dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.
4. Kompleksitas Organisasi Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan.

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperlukan dan diperkaya, sehingga para pegawai menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks tidak seperti yang dikerjakan sebelumnya. Gaya Belajar Meskipun banyak hal yang belum

diketahui mengenai proses belajar beberapa generalisasi yang memahami ilmu-ilmu perilaku telah mempengaruhi cara melaksanakan pelatihan.

#### **2.2.5. Langkah-langkah Penyelenggaraan Pelatihan Menurut**

Desler (2013) ada lima langkah yang harus dilakukan dalam upaya mengembangkan program pelatihan. Langkah-langkah pelaksanaan tersebut adalah,

1. Menganalisa Kebutuhan Pelatihan Untuk dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, maka hal yang harus dipertimbangkan yaitu, Analisa Kebutuhan Organisasi Analisis kebutuhan organisasi ini yang perlu dianalisis adalah tujuan dari organisasi, sumber daya yang dimiliki dan lingkungan organisasi yang sebenarnya. Analisis organisasi dapat dilakukan dengan cara mengadakan survey mengenai sikap karyawan terhadap persepsi dan sikap pegawai. Disamping itu dapat pula menggunakan turn over, absensi, kartu pelatihan, daftar perkembangan dan data perencanaan. Analisa lainnya adalah, Analisis Kebutuhan Pekerjaan, analisis ini bertujuan untuk menganalisis pekerjaan yang harus dilakukan dalam setiap jabatan. Uraian tugas dan persyaratan standar untuk kerja merupakan dua hal yang dapat dipelajari dari perilaku peran tersebut.
2. Merencanakan Instruksi Merencanakan instruksi digunakan untuk memutuskan, menyusun dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan, dan aktivitas yang menggunakan teknik, dengan pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu dengan komputer. Validasi Tahapan ini orang-orang yang terlibat membuat



sebuah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang dapat mewakili.

3. Implementasikan Program Setelah menetapkan kebutuhan pelatihan dan tujuannya, maka program pelatihan dapat diimplementasikan dengan melatih pegawai yang ditargetkan.
4. Mengevaluasi Program Pelatihan Evaluasi pelatihan adalah membandingkan hasil-hasil setelah pelatihan dengan tujuan yang diharapkan para manajer, pelatih, serta peserta pelatihan. Ada empat tingkat penilaian/evaluasi pelatihan yang dapat digunakan.

#### **2.2.6. Metode Pelatihan**

Efendi (2019) menjelaskan metode-metode pelatihan sebagai berikut:

1. *On the job training* (latihan sambil bekerja) *On the job training* meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberapa program yaitu: a. *Job instruction training* (Pelatihan Instruksi) Pelatihan dimana seseorang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja. b. *Coaching* (Pelatihan) Teknik pelatihan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan dengan membimbing peserta melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana. c. *Job rotation* (Rotasi Pekerjaan) Program pelatihan yang direncanakan secara formal dengan cara

menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

2. *Off the job training* (latihan di luar jam bekerja) Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *Off the job training*, yaitu :
  - a. *Lecture* (Memberikan Ceramah) Universitas Sumatera Utara Pelatihan dengan menggunakan presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih kepada peserta pelatihan.
  - b. *Video presentation* (Pelatihan Menggunakan Video) Program pelatihan yang disajikan melalui film, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.
  - c. *Vestibule training/simulation* (Simulasi Pelatihan) Latihan yang diberikan disebuah tempat khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti ditempat kerja.
  - d. *Role playing* (Permainan Peran) Metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberi peran tertentu bertindak dalam situasi tertentu.
  - e. *Case study* (Studi Kasus) Studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar.
  - f. *Self study* (Belajar Sendiri) Meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset.
  - g.

Programmed learning (Pembelajaran Terprogram) Bentuk lain dari self-study, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program komputer. Universitas Sumatera Utara h. Laboratory training Latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku diantara beberapa peserta

#### **2.2.7. Dimensi-dimensi Program Pelatihan**

Sofyandi (2009) dimensi program pelatihan yang efektif diberikan kepada karyawannya adalah sebagai berikut :

1. Isi pelatihan, yaitu isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan isi pelatihan itu terbaru (up to date).
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

## **2.3. Pengembangan**

### **2.3.1. Definisi Pengembangan**

Pendapat menurut Nawawi (2015), Pengembangan adalah proses pengembangan minat dan bakat sebagai kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Amstrong (2006), Pengembangan adalah proses yang berlangsung yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan. Hal ini mengambil bentuk kegiatan belajar yang mempersiapkan orang untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih luas atau meningkat dan tidak berkonsentrasi pada peningkatan kinerja dalam pekerjaan ini. Menurut Decenzo dan Robbins (2016), Pengembangan pegawai, dengan desain, lebih berorientasi masa depan dan lebih mementingkan pendidikan daripada pelatihan karyawan. Dengan pendidikan, kegiatan pengembangan karyawan berusaha untuk menanamkan proses penalaran suara - untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan *know/egde*-daripada menanamkan kumpulan fakta tentang pengajaran keterampilan motorik tertentu, pengembangan lebih berfokus pada pertumbuhan pribadi karyawan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah proses yang berorientasi masa depan yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan.

### **2.3.2. Tahapan perencanaan pengembangan**

Menurut Amstrong (2006) ada beberapa tahapan perencanaan pengembangan individu antara lain :

1. Analisis situasi saat ini dan kebutuhan pengembangan Tahapan analisis saat ini dan kebutuhan pengembangan dapat dilakukan sebagai bagian dari proses manajemen kinerja dimana perusahaan menganalisis keadaan dan situasi yang dibutuhkan saat ini dan kebutuhan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.
2. Tentukan tujuan Tahapan tentukan tujuan dapat termasuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan saat ini, meningkatkan atau memperoleh keterampilan, memperluas pengetahuan yang relevan, mengembangkan area kompetensi yang spesifik, bergerak melintasi atau ke atas dalam organisasi, mempersiapkan perubahan dalam peran saat ini.
3. Persiapkan rencana aksi Rencana aksi menetapkan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana hal itu akan dilakukan di bawah judul seperti hasil yang diharapkan (tujuan pembelajaran), kegiatan pengembangan, tanggung jawab untuk pengembangan (apa yang diharapkan individu lakukan dan dukungan yang akan mereka dapatkan dari mereka manajer, departemen SDM atau orang lain), dan waktu. Berbagai kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhanindividu harus dimasukkan dalam rencana, misalnya mengamati apa yang dilakukan orang lain, pekerjaan proyek, rencana penggunaan program e-learning dan pusat sumber belajar internal, bekerja dengan seorang mentor, pelatihan oleh manajer lini atau tim

pemimpin, pengalaman dalam 34 tugas-tugas baru, pembacaan terpandu, tugas khusus, dan pembelajaran tindakan. Pelatihan formal untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mungkin menjadi bagian dari rencana tetapi itu bukan bagian yang paling penting.

4. Implement Tahapan implementasi adalah tahap dimana pengembangan dapat dilakukan dengan cara menerapkan tindakan yang sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan.

### **2.3.3. Dimensi Pengembangan**

Dimensi pengembangan karyawan menurut Nawawi (2015) ada tiga yaitu:

1. Fase perencanaan Pada fase ini merupakan aktivitas dalam menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungan sekitar yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Indikator pada fase ini adalah: Menyelaraskan rancangan karir karyawan. Mengidentifikasi kelebihan karyawan dan Mengidentifikasi kelemahan karyawan
2. Fase pengarahan Pada fase ini merupakan aktivitas untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan menetapkan karir yang diinginkannya dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Indikator pada fase ini

adalah: Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling,  
Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi

3. Fase pengembangan Pada fase ini merupakan tenggang waktu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi persyaratan yang akan melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya atau promosi dari jabatannya.
4. Fase Evaluasi, dimana Indikator pada fase ini adalah: Senior atau atasan bertindak sebagai mentor, dimana Senior atau atasan memberikan dukungan, nasehat dan keteladanan, Adanya faktor pendukung dalam rotasi jabatan

#### **2.3.4. Metode Pengembangan**

Metode Pengembangan Karyawan menurut Decenzo dan Robbins (2006) :

1. Rotasi Pekerjaan: melibatkan memindahkan karyawan ke berbagai posisi dalam organisasi dalam upaya untuk memperluas keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Rotasi pekerjaan dapat berupa horizontal dan vertikal. Rotasi vertikal tidak lebih dari mempromosikan pekerja ke posisi baru.
2. Asisten-To Positions: Karyawan dengan potensi yang ditunjukkan diberikan kesempatan untuk bekerja di bawah manajer berpengalaman dan sukses, sering di berbagai bidang organisasi. Bekerja sebagai asisten staf atau, dalam beberapa

kasus, melayani di "dewan junior", individu ini melakukan banyak tugas di bawah pengawasan seorang pelatih yang suportif.

Dengan demikian, para karyawan ini, mendapatkan paparan dalam berbagai kegiatan 36 manajemen, dan dipersiapkan untuk mengasumsikan tugas dari tingkat yang lebih tinggi berikutnya.

3. Penugasan Komite: dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbagi dalam pengambilan keputusan, untuk belajar dengan memperhatikan orang lain, dan untuk menyelidiki masalah organisasi tertentu. Ketika komite bersifat adhoc atau sementara, mereka sering mengambil desain kegiatan tugas-kekuatan untuk menyelidiki masalah tertentu, memastikan solusi alternatif, dan membuat rekomendasi untuk mengimplementasikan solusi. Penugasan sementara ini dapat menarik sekaligus bermanfaat bagi pertumbuhan karyawan.
4. Simulasi: diperkenalkan sebagai teknik pelatihan. Mereka bahkan mungkin lebih populer untuk pengembangan karyawan. Latihan simulasi yang lebih banyak digunakan termasuk studi kasus, permainan keputusan, dan permainan peran.
5. Pelatihan Luar Ruang: Tren terbaru untuk pengembangan karyawan adalah penggunaan pelatihan di luar ruangan (kadang-kadang disebut sebagai padang gurun atau bertahan hidup). Pokus utama dari pelatihan tersebut adalah untuk mengajarkan peserta pelatihan pentingnya bekerja bersama; gelling sebagai satu tim.



## 2.4. Motivasi

### 2.4.1. Pengertian motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intristik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki oleh individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi pegawai adalah keadaan di dalam pribadi seseorang pegawai yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

Motivasi menurut Wibowo (2010) Motivasi merupakan Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*. Pimpinan perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina Pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran Organisasi. Menurut Hasibuan (2017) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang

berarti "dorongan atau daya penggerak(. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan indikator sebagai berikut: kondisi kerja, perencanaan kerja, intruksi kerja dan pengawasan (Hasibuan,2017). Sebenarnya banyak pembahasan teori-teori motivasi, namun ada beberapa yang cukup menonjol adalah antara lain sebagai berikut: Teori Maslow, mengenai tingkatan dasar manusia yaitu: (a) kebutuhan fisiologi dasar, (b) keselamatan dan keamanan, (c) cinta atau kasih sayang, (d) penghargaan, (e) aktualisasi diri (*se/f actua/ization*).

Pada hakekatnya setiap individu dalam bekerja didasari atas suatu motivasi dan dorongan yang perlu diwujudkan dalam bentuk aktifitas, bila keinginan tersebut sesuai dengan keinginan yang didapatkan akan membuat pegawai tersebut merasa puas, sebaliknya apabila kesejahteraan tidak terpenuhi oleh instansi maka dia akan bekerja tidak menyenangkan dan akan menjadikan rasa tidak puas, dapat diketahui bahwa pegawai itu adalah manusia biasa yang memiliki keinginan yang berbeda dan mengharapkan keinginan tersebut untuk dipenuhi oleh organisasi tempat mereka bekerja, dalam hal ini seorang pimpinan mempunyai peran untuk memotivasi pegawainya dengan memberikan sarana berupa kegiatan pengembangan SDM melalui pendidikan pelatihan , yang diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada instansi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan semangat seseorang

pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipenuhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Pada hakekatnya setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi dengan memberikan ransangan agar termotivasi yang diberikan oleh Pemerintah seperti tambahan penghasilan pegawai, dan kemungkinan juga bisa dilakukan dengan cara pemberian promosi keposisi yang lebih tinggi, sehingga dalam hal ini dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja yang berarti pegawai yang memiliki prestasi yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi sebaliknya pegawai yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

#### **2.4.2. Tujuan Motivasi**

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) adalah :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan Produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi Karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyaawa
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat- alat baku dan bahan baku

### **2.4.3. Jenis-Jenis Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa jenis motivasi adalah :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Pimpinan memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif ( Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang berakibat kurang baik.

### **2.4.4. Proses Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam Proses Motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi baru kemudian para karyawan dimotivasikan kearah tujuan.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang paling penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan bawahan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau organisasi saja

### 3. Komunikasi efektif

Dalam Proses Motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dengan syarat apa saja yang harus dipenuhinya agar insentif tersebut diperolehnya.

### 4. Integrasi Tujuan

Proses Motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan, tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan, jadi untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

### 5. Fasilitas

Atasan perlu untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

### 6. Team work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

#### **2.4.5. Prinsip-prinsip dalam Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2011) terdapat beberapa prinsip memotivasi kerja

pegawai yaitu :

#### 1. Prinsip partisipasi

Dalam Upaya Memotivasi kerja, Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

## 2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai lebih muda di motivasi kerjanya.

## 3. Prinsip mengakui andil Bawahan

Pemimpin yang mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih muda termotivasi kerjanya.

## 4. Prinsip Pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

## 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan akan memotivasi pegawai bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, misalkan pemberian Gaji, bonus, komisi, tunjangan dan penghargaan.

2. Motivasi tak langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalkan kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi serta penempatan yang tepat.

Berdasarkan hal tersebut diatas seorang pemimpin dalam dalam suatu organisasi atau perusahaan harus dapat memotivasi pegawai atau karyawannya tidak hany dari aspek material maupun non material, tetapi juga harus memperhatikan motivasi tidak langsung yang berkaitan dengan fasilitas dan lingkungan dalam bekerja.

## **2.5. Kinerja**

### **2.5.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu.

Menurut Rivai (2010), mengemukakan bahwa "Kinerja menyatakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sebagai peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya".

Suatu organisasi jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh Organisasi. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukuranya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukuranya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu Organisasi ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Mangkunegara (2014) menyatakan "Kinerja Pegawai" adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam Hasibuan (2017) kinerja adalah "sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif.



Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai dalam organisasi".

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2015) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-aktifitas sampai periode waktu tertentu.

Kinerja menurut Wibowo (2010) adalah "tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi."

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian dalam mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### **2.5.2. Pengukuran Kinerja**

Ukuran bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditetapkan karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam yang mempunyai ukuran yang berbeda. Untuk pengukuran kinerja seorang pegawai selalu memperhatikan dan mempertimbangkan masalah kuantitas pekerjaan, kualitas dan ketetapan kerja.

#### **1. Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam ukuran waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.

## 2. Kualitas

Kualitas merupakan ketelitian, keterampilan dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.

## 3. Ketetapan Waktu

Ketetapan kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2014) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan, secara Psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*), Artinya pegawai yang memiliki dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari hari, maka ia akan semakin mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dalam hal ini pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya.
2. Faktor Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, para pegawai yang bersikap

positif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan sikap motivasi kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya.

Dari pengertian-pengertian kinerja diatas, maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau penilaian kinerja pegawai merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Dan dalam mencapai tujuan organisasi perlu penetapan partisipatif antara pimpinan dan bawahan secara berjenjang, dan perlu adanya komunikasi intensif antara atasan dan bawahan, untuk membangun penyamaan persepsi, pemahaman dan saling pengertian tentang tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.5.3. Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pihak pimpinan baik kepada pegawai maupun kepada bawahan yang telah melakukan pekerjaan. Menurut Pahmi (2014) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu Pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai.
3. Mengidentifikasi Kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka

#### 5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Adapun Tujuan dari penilaian Kinerja adalah" untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

Busro Muhammad menyatakan bahwa tujuan Penilaian Kinerja yaitu untuk":

1. Menentukan status jabatan
2. Mengimplementasikan kegiatan- kegiatan, memperbaiki Kinerja Individu.
3. Menerjemahkan sistem otoritas ke dalam kontrol-kontrol yang mengatur kinerja.

#### **2.5.4. Dimensi kinerja pegawai**

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) terdapat tiga dimensi kinerja dalam kinerja yaitu :

##### 1. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri.

##### 2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi

kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kebijakan pimpinan.

### 3. Hasil Kerja

Hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Syamsir Torang (2013) terdapat tiga dimensi kerja yaitu :

1. Individual (kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan)
2. Psikologis (attitude dan personality)
3. Organisasi (kepemimpinan, reward dan pembagian).

#### **2.5.5. Penilaian Prestasi kerja Pegawai**

Berdasarkan Petunjuk Tehnis Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil:

1. Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk menjamin obyektif pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan system prestasi kerja dan system Karier, yang dititik beratkan pada system prestasi kerja.
2. Penilaian Prestasi Kerja ASN diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati.
3. Penilaian prestasi kerja ASN dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan
4. Penilaian Prestasi Kerja ASN terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai dan Prilaku kerja.

5. Penilaian prestasi kerja ASN dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali 1 tahun (Akhir Desember tahun bersangkutan/akhir Januari tahun berikutnya).

Unsur Perilaku Kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang di evaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan ASN yang dinilai.

## **BAB III**

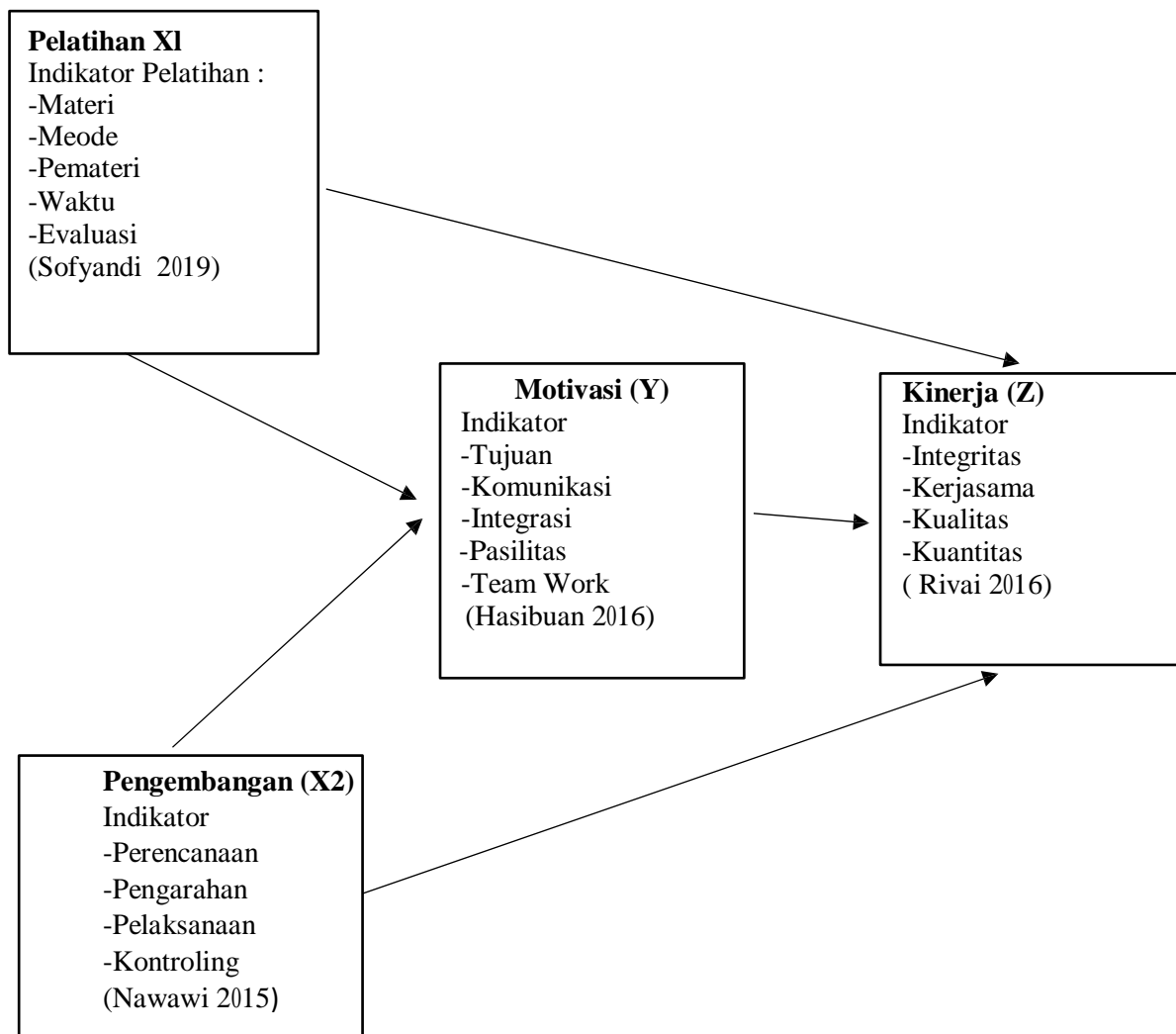
### **KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Kerangka berpikir adalah merupakan gambaran berupa konsep yang di dalamnya akan menjelaskan tentang hubungan antara variabel dengan variabel lainnya. Sebagaimana pada penelitian ini dimana variabel independen adalah pelatihan, pengembangan, dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu peningkatan kinerja.

Kerangka konsep mengenai pelatihan sesuai yang disampaikan oleh Rivai (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori, sedangkan pengembangan Nawawi (2001), adalah proses pengembangan minat dan bakat sebagai kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Sedangkan konsep motivasi Motivasi menurut Wibowo (2010) Motivasi merupakan Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior, dan terakhir adalah konsep kinerja yang menurut Mangkunegara (2014) menyatakan Kinerja Pegawai" adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. untuk jelasnya kerangka konsep pada penelitian ini dapat di jelaskan pada gambar di bawah ini;

Gambar 3.1. Kerangka Konsep



### 3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah pelatihan, pengembangan, dan kepuasan karyawan sedangkan variabel independennya berupa kinerja karyawan. Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Diduga pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .



2. Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
4. Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
5. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
6. Didugaa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara Melalui motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
7. Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara Melalui motivasi pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

### **3.3. Definisi Operasional Variabel.**

Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh trainer untuk memfasilitasi pembelajaran tentang kompetensi terkait pekerjaan. Kompetensi ini termasuk pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk peningkatan kinerja.

#### **3.3.1. Variabel (X1) Pelatihan**

Tujuan pelatihan adalah agar peserta pelatihan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan yang

nantinya dan untuk diterapkan pada kegiatan sehari-hari di tempat kerja . dimensi pelatihan memiliki empat indikator yaitu;

1).Materi

Materi yang digunakan pada pelatihan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan terhadap peserta dan materi ini dikaji agar relevan dengan kebutuhan pegawai.

2). Metode

Metode pelatihan dirancang agar para peserta dapat menerima materi dengan mudah dicerna dan dimengerti.

3). Pemateri

Pemateri dalam pelatihan adalah orang yang mempunyai kemampuan memberi materi dan dengan mudah para peserta dapat mengerti oleh peserta.

4) Waktu,

Membuat jadwal pelatihan dengan menggunakan waktu yang efektif dan efisien sehingga pelatihan tidak membosankan

5). Evaluasi

Merupakan cara untuk mengevaluasi berapa besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk melaksanakan program pelatihan dan apakah besarnya biaya sebanding dengan tujuan dari program pelatihan

### **3.3.2. Variabel (X2) Pengembangan**

Pengembangan adalah proses pengembangan minat dan bakat untuk pegawai dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Adapun indikatornya;

#### 1). Perencanaan

Fase yang merupakan aktivitas dalam menyelaraskan rancangan dan mengenai karir di lingkungan sekitar yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya, sehingga jelas siapa yang akan di promosikan.

#### 2).pengarahan

Pada fase ini merupakan aktivitas untuk membantu para pegawai agar mampu mewujudkan perencanaan menjadi kenyataan, yaitu dengan menetapkan karir yang diinginkannya dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya.

#### 3). Pase pelaksanaan

Pada fase ini merupakan tenggang waktu yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi persyaratan yang akan melakukan perpindahan dari posisi ke posisi lain yang diinginkannya atau promosi dari jabatannya.

#### 4). Pase Pengawasan

Pada fase ini merupakan evaluasi untuk melihat sejauh mana pengembangan pelatihan di terapkan setelah mendapatkan pendidikan.

### **3.3.2. Variabel (Y) Motivasi**

Merupakan dorongan dari dalam yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian seseorang dengan indikator

#### 1). Tujuan,

Bagaimana terdapat dorongan untuk mencapai tujuan sehingga setiap pegawai akan berusaha merahi tujuan tersebut.

2). Kepentingan,

Bagaimana pegawai termotivasi untuk memenuhi kepentingan baik kepentingan individu maupun kepentingan kelompok.

3). Komunikasi,

Setia pegawai wajib komunikasi terhadap rekan kerjanya.

4). Integritas,

Sikap jujur, dan komitmen dalam bekerja sehingga setiap pegawai dapat di percaya dalam melaksanakan tugasnya.

5). Fasilitas.

Termotivasi terhadap penyediaan fasilitas, karena fasilitas yang lengkap akan membuat para pegawai termotivasi.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, pendekatan kuantitatif ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis korelasi untuk mengetahui antara variable independent dengan variable dependen. Oleh karena itu Variabel indenpenden dan variable dependen dalam penelitian ini berupa hasil dari pengisian instrument di lapangan.

#### **4.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Kantor dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar yang beralamat Jalan Pameran lingkungan batu-batu kelurahan Darma Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar .Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan April -sampai dengan Mei 2021.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

##### **4.3.1. Populasi**

Sugiyono (2015) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, yang telah mengikuti pelatihan dan pengembang dua tahun terakhir dari tahun 2020, dengan Jumlah sumber daya manusia aparatur sebanyak 69 orang yang terdiri Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti pelatihan maupun pengembangan baik yang

dilaksanakan oleh instansi terkait maupun pelatihan pengembangan yang dilakukan oleh pemda Kabupaten Polewali Mandar

#### **4.3.2. Sampel**

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan tehnik sampel jenuh, dengan metod sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, jumlah sampel yang penulis ambil sebanyak 69 orang dimana jumlah populasinya sama dengan jumlah sampel. Menurut Sugiyono (2015) "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil", atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **4.4. Teknik Pengumpulan Data**

##### **4.4.1. Penelitian lapangan.**

Observasi, penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar memperoleh data yang kongkrit serta benar.

##### **4.4.2. Kuesioner**

Adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

#### **4.5. Jenis dan Sumber Data**

Jenis Data dalam Penelitian ini penulis menggunakan Data kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka, dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisa data.

#### **4.6. Sumber Data**

##### **4.6.1. Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang berbentuk angket dengan mengajukan beberapa pernyataan yang harus diisi oleh pegawai dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar Propensi Sulawesi Barat.

##### **4.6.2. Data Sekunder**

Data sekunder atau penunjang dalam penelitian ini bersumber dari dokumentasi data dari Kantor dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar Propensi Sulawesi Barat.

#### **4.7. Metode Analisa Data**

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang digunakan terhadap data yang berwujud angka - angka dan cara pembahasannya. Dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows versi 25*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

##### **4.7.1. Editing (Pengeditan)**

Memilah dan Memilih data yang perlu untuk di olah dan membuang data yang dianggap tidak perlu, guna memudahkan perhitungan data dan tidak ada data yang ganda dalam pengujian hipotesa.

##### **4.7.2. Coding (Pemberian Kode)**

Setiap lembaran kuesioner diberi kode tertentu terhadap bagian-bagian yang akan di teliti dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama atau yang berbeda.

#### **4.7.3. Scoring (Pemberian Skor)**

Pemberian Scoring adalah pemberian skor berupa angka - angka kuantitatif dari hasil peredaran kuesioner yang diedarkan ke pada responden, yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut:

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 untuk jawaban setuju

Skor 3 untuk jawaban kurang setuju

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

### **4.8. Teknik Analisa Data**

#### **4.8.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas digunakan untuk membandingkan nilai r-hitung dengan r- table. Jika r - hitung lebih besar dari r- tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan terhadap indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2015). "Atau pernyataan



dikatakan valid dengan menggunakan rumus *product moment correlation* dengan tingkat kepercayaan 95%. Atau..dengan nilai signifikan  $< 0,05$  dan jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel tersebut tidak valid. Bila angka koefisiennya lebih besar dari angka kritis  $r$ , maka suatu pernyataan atau pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya".

#### 4.8.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai. "Untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relatif sama maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach alpha*, yaitu jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya". (Sugiyono 2015)

### 4.9. Uji Hipotesa

#### 4.9.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau tidak memiliki pengaruh. Hipotesis pengujian ini adalah:

$H_0$  : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a$  : variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### 4.9.2. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

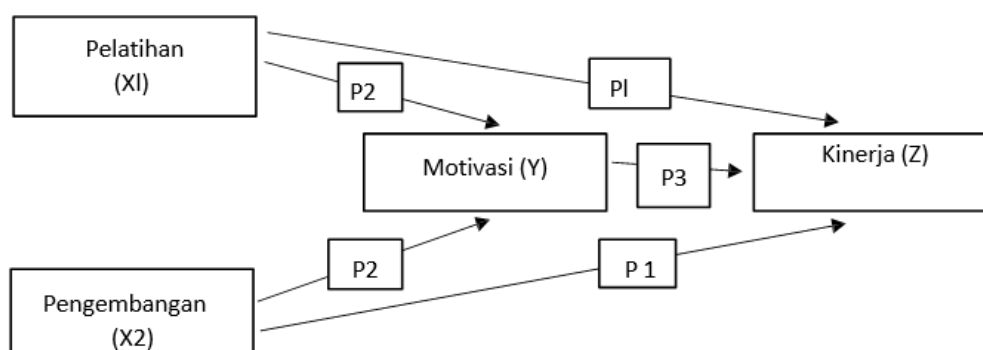
Uji P sering dikenal dengan uji simultan atau uji Anova (*Analysis of Variance*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Jika model yang digunakan signifikan maka model tersebut dapat menjelaskan atau memprediksi keragaman variabel terikat. Hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Ho : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Ha :

variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### 4.9.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji Analisis jalur atau Path Analysis merupakan pengujian suatu variabel intervening yang menggunakan analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis pada regresi linear berganda, penggunaan analisis jalur ini digunakan untuk memperkirakan hubungan kausalitas atau yang disebut model causal yang telah ditetapkan oleh Ghosali (2013).



**Gambar 4.1 Model Analisa Jalur (Path Analysis)**

Pada gambar tersebut diatas dimana diagram menggambarkan secara eksplisit bagaimana hubungan calausa antara variabel yang berdasarkan pada teori Sedangkan arah panah dapat dimaknai hubungan dengan variabel Model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas yang berhubungan causal variabel yang paling dekat ke sebelah kiri. Setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur (Ghosali 2013) Berdasarkan dengan gambar tersebut maka dapat di jelaskan sebagai berikut;

1. P1. Mempunyai pengaruh langsung Variabel Pelatihan dan pengembangan ke kinerja.
2. P2 XP3 dapat di artikan Pengaruh tidak langsung Pelatihan dan Pengembangan karir ke motivasi kerja ke kinerja pegawai.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Hasil Penelitian

Pada bab 5 ini akan menyajikan hasil penelitian berdasarkan olahan data dengan menggunakan uji statistic dengan alat bantu olahan data SPSS versi 25.

#### 5.2. Identitas Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

##### 5.2.1. Jenis Kelamin

Dari data yang dikumpulkan melalui angket diperoleh informasi bahwa dari 69 responden yang ditetapkan sebagai sampel, sebanyak 33 orang (**27,78 %**) berjenis kelamin Laki-laki, dan sebanyak 36 orang (**72,22 %**) berjenis kelamin Perempuan, dari 69 responden tersebut berasal dari pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, yang dapat dilihat pada tabel 5.1 dibawah ini ;

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi%
1	Laki-laki	30	27.78
2	Perempuan	39	72.22%
	Jumlah	69	10100%

Sumber : olahan data 2021

Berdasarkan dengan data tersebut diatas di mana jumlah Laki-laki lebih banyak 30 responden berbanding responden Perempuan 36 responden hal ini

dapat di maknai bahwa jumlah Laki-laki lebih banyak di bandingkan perempuan, namun didalam pelaksanaan pelatihan tidakada yang membedakan terhadap pelaksanaan pelatihan, begitupula karir bagi perempuan dan lakik-laki tidak ada yang membedakan kesemuanya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir mereka sebagai aparatur sipil negara.

### 5.2.2. Usia

Berdasarkan data yang didapatkan di lapangan yaitu ke-69 responden diperoleh informasi bahwa tidak terdapat responden dengan umur 20 sd 30 tahun dan selengkapnya mengenai umur para responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini ;

**Tabel 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No	Rentang Umur (Tahun)	Jumlah	Persentasi%
1.	<20	-	-
2.	21-30	-	-
3.	31- 40	13	26,78 %
4.	41- 50	42	45,50%
5.	51 -58	14	27, 72
	Jumlah	69	100%

Sumber : olahan data 2021

Dari data yang ada pada tabel 5,2 diatas tersebut, dapat diidentifikasi bahwa terdapat 13 responden berumur 31-40 tahun, 42 responden berumur antara 41-50 tahun, dan 14 responden yang berumur 51-58tahun, hal ini menunjukkan bahwa usia aparatur sipil negara mempunyai usia dengan kematangan berpikir yang cukup matang, namun perlu di pikirkan bahwa usia pegawai di bawah umur 30 tahun sangat kurang yang dapat di artikan bahwa kader atau generasi aparatur

sipil negara sangat kurang, sedangkan usia 30 tahun akan bergeser ke tahun berikutnya hingga memasuki pensiun.

### 5.2.3.Masa Kerja

Dari identitas masa kerja diperoleh melalui angket, diinformasikan bahwa dari 69 responden yang terpilih sebagai sampel, Informasi lengkap mengenai gambaran masa kerja responden pada penelitian ini akan dijelaskan sesuai pada Tabel 5.3 di bawah ini;

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase %
1.	1 - 5	23	32,47%
2.	6 - 11	11	14,28%
3.	11 - 15	23	32,47%
4.	16 - 20	5	10,39%
5.	21 - 25	5	10,39%
	Jumlah	69	100%

Sumber : olahan data lampiran 1 2021

Berdasarkan data pada tabel 5.3 tersebut diketahui bahwa sebanyak 23 responden memiliki masa kerja tergolong muda yaitu antara 1 - 5 tahun, 11 responden memiliki masa kerja antara 6 - 11 tahun dan 23 responden memiliki masa kerja antara 11 - 15 tahun serta 5 responden yang memiliki masa kerja 16 - 20 tahun dan sebanyak 5 responden yang memiliki masa kerja 21 - 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden diatas 6 tahun hingga 11 tahun sangat menguntungkan karena masa kerja yang relative lama akan melahirkan tingkat kematangan berfikir dalam bekerja, selain itu masa kerja diatas 11 tahun memberikan gambaran tentang kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan dengan masa kerja yang relative lama dapat

meningkatkan kualitas kerja bagi bagi Aperatur sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

#### 5.2.4. Tingkat Pendidikan

Data yang diperoleh dari responden tingkat pendidikan menunjukkan bahwa dari 69 responden akan dibahas. pada tabel tersebut dibawah ini;

**Tabel 5.4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Pesentasi%
1.	SMA (Sederajat)	5	10,39%
2.	Diploma	2	2,61%
3.	S1	43	64,22%
4.	S2	19	23,88%
5	S3	0	-%
	Jumlah	69	100%

Sumber : olahan data lampiran 1 2021

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Didinas Pendidikan Kota Kabupaten Polewali Mandar, menunjukkan bahwa dari 69 responden terdapat 43 orang responden berpendidikan S1, dan 2 orang responden berpendidikan Diploma, dan 19 orang berpendidikan S2 dan 5 orang. Hal ini dapat di maknai bahwa tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal, asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam bekerja, berdisiplin menuju pegawai yang mempunyai pengabdian bagi negara.

#### 5.3. Deskripsi Variabel Penelitian

"Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang

variabel-variabel penelitian; yaitu variabel Pelatihan ( $X_1$ ) meliputi Pelatihan Aparatur Sipil Negara yang akan membahas Pengaruh pelatihan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi Pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten polewali mandar. Pada variabel  $X_2$  yaitu yang meliputi Pengembangan karir, serta pengaruh Motivasi dengan tingkat ketaatan serta penyelesaian tugas-tugas dengan tepat, Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan penyebaran deskripsi jawaban responden.

### 5.3.1. Variabel Pelatihan

Untuk mengetahui penyebaran jawaban pada kusioner ini digunakan jawaban berdasarkan pilihan responden dengan menggunakan skala liker yaitu sebanyak lima dengan alternative jawaban dari sangat setuju (5), setuju (4) Ragu- ragu (3) tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1) sedangkan indikator yang digunakan pada variabel Pelatihan menggunakan lima indikator seperti pada tabel dibawah:

**Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Pelatihan**

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		p	%	p	%	p	%	p	%	p	%
1.	Pelatihan yang kami dapatkan selama ini sesuai materi yang dibutuhkan oleh pegawai	0	0,0	0	0,0	1	2,1	19	39,6	28	58,3
2.	Metode pelatihan sangat menarik bagi peserta karena sesuai dengan kondisi dan jenis pelatihan yang dibutuhkan	0	0,0	0	0,0	2	4,2	35	72,9	11	22,9
3.	Pemateri atau instruktur pelatihan mempunyai kemampuan dalam memberikan materi pelatihan dan sesuai harapan peserta pelatihan	0	0,0	1	2,1	2	4,2	36	75,0	9	18,8
4.	Waktu pelatihan di tetapkan sesuai dengan kebutuhan terlaksananya pelatihan.	0	0,0	1	2,1	9	18,8	35	72,9	3	6,3
5.	Setelah pelatihan berakhir maka dilakukan pengukuran efektifitas	0	0,0	1	2,1	25	52,1	22	45,8	0	0,0





Variabel X2 yaitu Pengembangan karir merupakan variabel yang akan dilihat bagaimana jawaban responden tentang Pengembangan kari mereka butuhkan, karena pengertian dari pengembangan karir bagi aparatur sipil negara dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna mengarahkan ataupun membantu para aparatur sipil negara untuk merencanakan karir mereka di masa depan di mana mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan bisa mengembangkan diri secara optimal. Pada gambaran distribusi frekuensi Distribusi pengembangan karir dapat diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Akses Belajar**

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		p	%	p	%	p	%	p	%	p	%
1.	Perencanaan Pengembangan karir selalu didasarkan atas prestasi dan evaluasi dari hasil pelatihan	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,1	47	97,9
2.	Pimpinan selalu mengarahkan pegawai untuk pengembangan karirnya secara terbuka bagi semua pegawai	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	12,5	42	87,5
3.	Pelaksanaan pengembangan karir didukung dengan jaringan secara terbuka sehingga terbuka bagi semua pegawai.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	22,9	37	77,1
4.	Integritas kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam mengevaluasi karir pegawai	0	0,0	0	0,0	7	14,6	16	33,3	25	52,1
5.	peluang untuk meningkatkan kompetensi skill merupakan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai	0	0,0	0	0,0	1	2,1	17	35,4	30	62,5

Sumber : Data Primer Diolah 2020 (Lampiran 4)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan dengan tabel tersebut diatas maka dapat di jelaskan bahwa pada Indikator pertama yaitu, Perencanaan Pengembangan karir selalu didasarkan atas prestasi dan evaluasi dari hasil pelatihan dengan nilai tertinggi sangat setuju

(97,9%), pada Indikator ke dua yaitu Pimpinan selalu mengarahkan pegawai untuk pengembangan karirnya secara terbuka bagi semua pegawai. Dengan nilai tertinggi yaitu setuju (87,5%) pada Indikator ke tiga Pelaksanaan pengembangan karir didukung dengan jaringan secara terbuka sehingga terbuka bagi semua pegawai. Dengan nilai tertinggi sangat setuju (77,1%), pada Indikator ke empat yaitu Integritas kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam mengevaluasi karir pegawai. Dengan nilai tertinggi yaitu sangat Setuju dengan nilai (52,1)% dan Indikator ke lima Yaitu peluang untuk meningkatkan kompetensi skill merupakan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai dengan nilai tertinggi yaitu sangat setuju (62,5%), dari hasil jawaban responden tentang pengembang karir maka dapat disimpulkan bahwa aparatur sipil negara pada dinas pendidikan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar menghendaki mereka akan berkembang hal ini dapat dilihat dari jawaban rata-rata responden 74,42 % ASN yang menghendaki karir mereka berkembang.

### **5.3.3. Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Pada variabel Motivasi Secara umum dapat di artikan bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam meraih pengembangan karir mereka, oleh sebab itu maka seseorang pegawai dapat menggerakkan keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang ASN tujuan motivasi agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tercapai tujuan yang di inginkan, dengan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memaju pada pegawai agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan karir mereka sehingga tercapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan Dengan demikian, dalam diri pegawai

tersebut timbul rasa percaya pada diri sendiri. Dengan demikian inovatif Motivasi ditempat bekerja selalu mendorong pegawai untuk menerima tugas serta tanggung jawab.yang dapat di lihat distribusi frekuensi jawaban Motivasi pada tabel berikut

**Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Motivasi**

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		p	%	p	%	p	%	p	%	p	%
1.	Tujuan saya bekerja untuk mendapatkan gaji sehingga saya terdorong untuk bekerja lebih baik	0	0,0	0	0,0	4	8,3	8	16,7	36	75,0
2.	Saya termotivasi mendahulukan kepentingan untuk orang banyak dari pada kepentingan pribadi saya.	0	0,0	0	0,0	3	6,3	25	52,1	20	41,7
3.	Saya selalu jujur dan patuh kepada pimpinan sebagai wujud integritas saya terhadap tugas dan tanggung jawab saya.	0	0,0	0	0,0	3	6,3	35	72,9	10	20,8
4.	Semua fasilitas kerja disiapkan di kant sangat menunjang sehingga saya termotivasi menyelesaikan tugas pekerjaan	0	0,0	1	2,1	12	25,0	32	66,7	3	6,3
5.	Dalam bentuk penyelesaian masalah Team Work selalu diutamakan untuk penyelesaian persoalan.	0	0,0	2	4,2	4	8,3	38	79,2	4	8,3

Sumber : Data Primer Diolah 2020 (Lampiran 4)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Pada tabel tersebut diatas menggambarkan yaitu Indikator Pertama yaitu Tujuan Saya berkerja untuk mendapatkan gaji sehingga saya terdorong untuk berkerja lebih baik .dengan nilai tertinggi yaitu sangat setuju (75,0%) Sedangkan

Indikator kedua yaitu Saya termotivasi mendahulukan kepentingan untuk orang banyak dari pada kepentingan pribadi saya Dengan nilai tertinggi setuju yaitu (52,1%) Pada indikator ketiga Saya selalu jujur dan patuh kepada pimpinan sebagai wujud integritas saya terhadap tugas dan tanggung jawab saya Dengan nilai tertinggi yaitu setuju (72,9%), Pada Indikator keempat Semua fasilitas kerja disiapkan dikantor sangat menunjang sehingga saya termotivasi menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan nilai tertinggi yaitu setuju (66,7%) dan Indikator kelima yaitu Dalam bentuk masalah team work selalu diutamakan untuk penyelesaian persoalan. Dengan nilai tertinggi yaitu Setuju (79,2%), dari jawaban responden tersebut diatas maka dapat di maknai bahwa ASN mempunyai motivasi untuk bekerja, baik untuk mencapai tingkat kehidupan mereka maupun untuk termotivasi untuk mencapai karir yang mereka inginkan.

#### **5.3.4. Kinerja (Y)**

Pengertian kinerja adalah kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar akurasi, kelengkapan, efektivitas, dan kecepatan yang ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja bukan sekedar hasil atau prestasi tetapi suatu upaya atau tindakan untuk menghasilkan sesuatu secara efektif dan efisien. Sehingga berkaitan dengan hubungan yang positif dan antara pelatihan, pengembangan karir motif berprestasi bagi aparatur sipil negara dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi dalam diri seseorang pegawai akan membuatnya melakukan suatu tugas dengan sebagai mungkin agar

dapat mencapai kinerja yang terpuji. Gambaran distribusi frekuensi Kinerja dapat diurai pada tabel berikut ;

**Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja**

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		p	%	p	%	p	%	p	%	p	%
1.	Kualitas pegawai menjadi prioritas dalam pembinaan agar semua tujuan dapat dikerjakan	0	0,0	1	2,1	2	4,2	30	62,5	15	31,3
2.	Kuantitas pekerjaan yang sangat di butuhkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja	0	0,0	1	2,1	2	4,2	36	75,0	9	18,8
3.	Disiplin dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah harapan bagi para pimpinan.	0	0,0	0	0,0	4	8,3	40	83,3	40	8,3
4.	Kesetiaan dan kejujuran pegawai adalah wujud dari integritas dan kesetiaan terhadap pengabdian di tempat kerja.	0	0,0	0	0	11	22,9	32	66,7	5	10,4

Sumber : Data Primer Diolah 2020

(Lampiran 4) Keterangan : Skor 1 =

sangat tidak setuju, Skor

2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Pada hasil jawaban responden terhadap penyebaran diskripsi tentang Hasil Belajar maka dapat di jelaskan yaitu pada Indikator pertama Kualitas pegawai menjadi prioritas dalam pembinaan agar semua tujuan dapat dikerjakan Dengan nilai tertinggi yaitu Setuju (62,5%) Pada Indikator kedua yaitu Kuantitas pekerjaan yang sangat di butuhkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Dengan nilai tertinggi yaitu Setuju (75,0%), Pada Indikator Ketiga Disiplin dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah harapan bagi para pimpinan.. Dengan nilai tertinggi setuju (83,3%), sedangkan Pada Indikator keempat yaitu Kesetiaan

dan kejujuran pegawai adalah wujud dari integritas dan kesetiaan terhadap pengabdian di tempat kerja.. Dengan nilai tertinggi Setuju (66,7%), berdasarkan dari jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur sipil Negara dapat di andalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata responden 57,5 persen yang menjawab bahwa mereka dapat bekerja dan menyelesaikan kinerjanya sesuai dengan standar yang di harapkan oleh atasan mereka.

#### **5.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Menurut Ancok dan singarimbun (2014) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (instrument) itu mengukur apa yang ingin diukur. Atau dapat dikatakan alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Alat instrumen yang di gunakan pada penelitian ini adalah berupa kuesioner. Sebelum menguji hipotesa maka terlebih dahulu menguji alat instrumen yang digunakan apakah alat instrumen sesuai untuk digunakan mengukur atau tidak, alat instrumen yang di gunakan adalah berupa kuesioner dan akan di sebarakan kepada responden sesuai dengan jumlah responden yang telah ditetapkan. Selain mengetahui validnya instrumen yang digunakan maka alat lain yang digunakan pada pengujian instrument adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji ke andalan suatu insrumen, instrument tersebut dapat dikatakan reliabelitas atau dapat di andalkan apabila instrumen tersebut dipindah pindahkan atau di ukur dengan waktu atau tempat yang berbeda menghsailkan hasil yang sama, maka dapat dikatakan alat uji tersebut reliabiliti. Pengujian tersebut digunakan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabiliti seperti

contoh di bawah ini; Hasil Instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

#### 5.4.1. Pengujian Validitas

Pengertian validitas merupakan aspek kecermatan pengukuran pada suatu alat ukur apakah valid dalam menjalankan fungsi mengukur tepat dan memiliki kecermatan tinggi. Seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 5.9 Uji Validitas**

Variable	item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	1.	0.817	0,233	0.000	Valid
	2.	0.767	0,233	0.000	Valid
	3.	0.749	0,233	0.000	Valid
	4.	0.503	0,233	0.000	Valid
Pelatihan (X1)	1.	0.636	0,233	0.000	Valid
	2.	0.779	0,233	0.000	Valid
	3.	0.877	0,233	0.000	Valid
	4.	0.736	0,233	0.000	Valid
	5.	0,665	0,233	0.000	Valid
Pengembangan Karir (X2)	1.	0.727	0,233	0.000	Valid
	2.	0.643	0,233	0.000	Valid
	3.	0.816	0,233	0.000	Valid
	4.	0.812	0,233	0.000	Valid
	5.	0.822	0,233	0.000	Valid
Motivasi (X3)	1.	0.796	0,233	0.000	Valid
	2.	0.653	0,233	0.000	Valid
	3.	0.639	0,233	0.000	Valid
	4.	0.588	0,233	0.000	Valid
	5.	0.716	0,233	0.000	Valid

Sumber data : Olahan data 2020 (lampiran 2)

Untuk mengetahui hasil pengukuran instrument tersebut valid atau tidak maka rumus yang digunakan adalah r-hitung harus lebih besar dari r-tabel.



Berdasarkan dengan tabel tersebut diatas dapat dilihat dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri variabele Pelatihan (X1), variabel Pengembangan karir (X2), variabel Motivasi (X3) maupun variabel terikat yaitu kinerja (Y) adalah valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan begitupula nilai signifikan semua berada dibawah angka 0.05, sehingga pada penelitian selanjutnya dapat di teruskan pada uji hipotesa.

#### 5.4.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) "menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel, dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrument, instrument dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrument tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan pengukuran yang berulang-ulang. Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan angka > 0,60 (Sugiono 2012).

**Tabel 5. 10 Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel**

Nama riabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y) <i>Pelatihan</i> ( $X_1$ )	0.758	Reliabel
<i>Pengembangan Karir</i> ( $X_2$ )	0.837	Reliabel
<i>Motivasi</i> ( $X_3$ )	0.803	Reliabel
	0.708	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2021

Pada tabel di atas yaitu uji reliabilitas, dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas(X) maupun variabel terikat (Y) mempunyai hasil diatas  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan, sehingga dapat diteruskan pada uji hipotesa pada penelitian tersebut.

### 5.5. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik maka peneliti akan menguji beberapa analisa data yang meliputi uji. Multikolinearitas, Heterokedastisista, aotokorelasi normalitas yang pada pengujian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan versi 25:

#### 5.5.1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi dan menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antara variabel bebas (dependent) dengan variabel terikat (Independent), jika variabel saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ada gejala multikolinearitas, untuk melihat hasil dari uji multikolinearitas maka menggunakan besaran nilai Vlp (*Variance Inflation Factor*).yang menurut (Ghozali 2010) untuk mengetahui ada tidaknya multikolineritas, maka angka Vlp berada pada toleransi antara nilai 1 dan di

bawah angka 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, apabila angka Vlp berada diangka diatas 10 maka dapat dipastikan terjadi gejala multikolinearitas, untuk menguji multikolinearitas maka data yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 25 setelah di analisa maka dapat ditarik kesimpulan terhadap uji multikoleniaritas apakah mengandung gejala atau tidak, seperti pada hasil olahan data pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

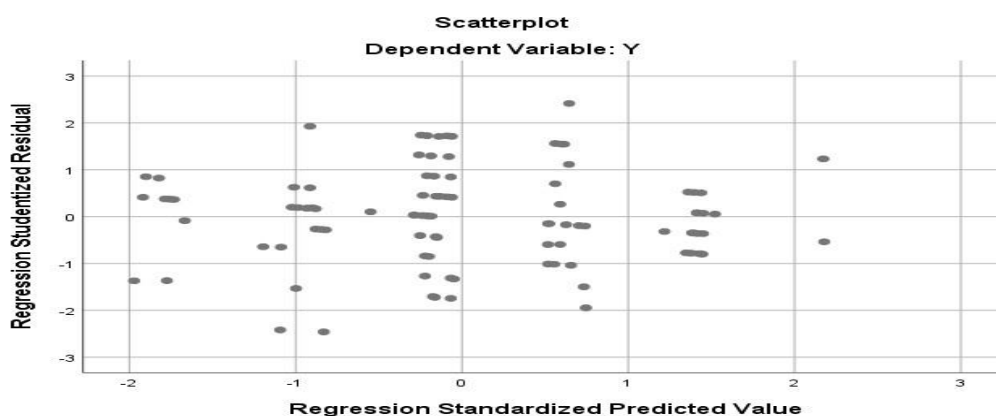
Model	"Unstandardized Coefficients"		"Standardized Coefficients"		Sig.	"Collinearity Statistics"	
	B	Std. Error	Beta	t		Toleransi	Vlp
"1 (Constant)	3,662	3,253		1,126	0,266		
X1	0,183	0,120	0,221	1,528	0,134	0,686	1,459
X2	0,417	0,132	0,426	3,158	0,003	0,786	1,273
X3	0,096	0,147	0,905	0,652	0,518	0,676	1,479

Dari data table 5.12 dinyatakan bebas dari multikolinearitas karena nilai toleransi di atas angka 1(satu) atau nilai Vlp di bawah angka 10. Dari Tabel 5.11 dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas memiliki tolerance berada di bawah 10 dari nilai *Variance Inflation Faktor* (Vlp).

### 5.5.2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji terhadap variabel pengganggu yang memiliki varians yang berbeda atau varians yang lain, atau dapat dikatakan bahwa uji heterokedastitas untuk mengetahui data yang eror pada variabel dalam penelitian tersebut, untuk mengetahui tidak terjadi heterokedestitas apabila jika suatu persamaan tidak menggambarkan suatu pola yang sama, atau dapat dikatakan bahwa titik-titik menyebar pada titik ordinal 0 berimbang di bagian atas maupun di bagian bawah dan tidak menyebar membentuk pola lain.

Gambar 5.1 Grafik *Scatter Plot*



Sumber : Data Diolah, 2021,

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu, dimana titik-titik berada pada garis titik nol dan menyebar. berimbang diatas garis lurus yaitu pada garis atas penyebaran titik nol sama dengan penyebaran yang berada dibawah garis nol sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

### 5.5.3. Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan

perubahan waktu. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi maka dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson yang berada diangka 1 mendekati 2. Atau menggunakan rumus lain dari Durbin-Watson.

**"Tabel 5. 13 Hasil Uji Autokorelasi"**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,569 <sup>a</sup>	0,324	0,294	1,66250	2,505

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

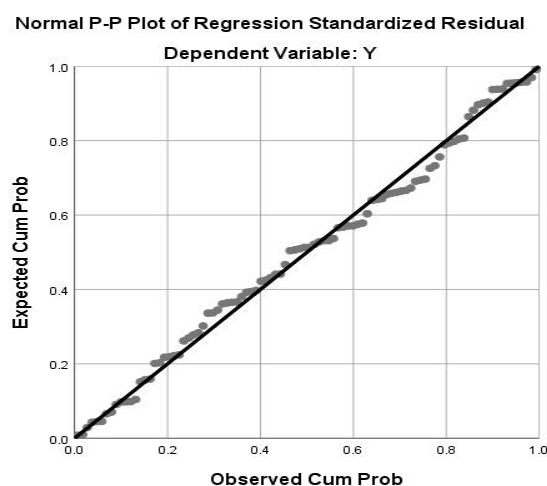
Nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati angka 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 25 menunjukkan bahwa nilai...Durbin-Watson berjumlah - mendekati angka 2 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

#### **5.5.4. Normalitas**

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data" atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini terlihat bahwa

untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal, seperti yang terlihat dalam" gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5. 2 Uji normalitas"



Sumber : Data Diolah, 2021.

Berdasarkan dengan gambar 5.2 diatas menggambarkan "bawa titik- titik berada pada garis lurus dan tidak menyebar kemana-mana sehingga dapat dikatakan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini terlihat bahwa pengujian normalitas menunjukkan sifat normal.

## 5.6. Analisa Data

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu : Uji t (Pengujian secara parsial) Uji p (Pengujian secara simultan) Uji Beta (Pengujian secara dominan)

### 5.6.1. Pengujian Koefisien Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh variable X terhadap variable

Y sebagai variable kinerja pegawai aparatur sipil negara di dinas Pendidikan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dan dapat dilihat pada seperti di bawah ini :

**Tabel 5.13**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,569 <sup>a</sup>	0,324	0,294	1,66250	2,505

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
 b. Dependent Variable: Y  
 c. Sumber data ;Hasil olahan 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.324 yang dapat diartikan bahwa semua pada variabel-variabe bebas/independen (X) yang meliputi pelatihan, pengembangan karir, motivadsi, mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian..

### 5.6.2. Uji Simultan (Uji - F)

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu: Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dan jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 5.14 Uji Regresi Linear Berganda**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,252	3	23,084	8,603	,000 <sup>a</sup>
	Residual	118,060	44	2,683		
	Total	187,313	47			

- a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Z

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari uji ANOVA atau ptest didapat nilai p hitung sebesar 8,603 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai ASN atau dapat dikatakan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kabupaten Polewali Mandar.

### 5.6. 3. Uji Parsial (Uji-T)

Uji T merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada dalam model terhadap variabel terikat. Untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas (pelatihan, pengembangan karir, motivasi terhadap variabel terikat juga dapat dilihat pada nilai signifikansinya.

- a. Jika probabilitas  $>0,05$  maka  $H_0$  di tolak
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima

**Tabel 5.15 Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,662	3,253		1,126	,266		
	X1	,183	,120	,221	1,528	,134	,686	1,459
	X2	,417	,132	,426	3,158	,003	,786	1,273
	Y	,096	,147	,095	,652	,518	,676	1,479

a. Dependent Variable: Z

Sumber :Hasil olahan data 2021

Dari ketiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, bahwa ketiga variabel, pelatihan, pengembangan karir, motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan, seperti di jelaskan untuk variabel (X1), untuk variabel dapat dilihat dari probabilitas signifikansi sebesar 0,134 yang jauh di



bawah 0,05, sehingga dikatakan variabel pelatihan positif namun tidak signifikan, sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan di mana probabilitas signifikan sebesar 0,003 dan motivasi dengan probabilitas 0,518. dengan signifikan di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. berdasarkan dengan hasil regresi tersebut maka ditarik persamaan yaitu,

$$Z = 3,662 + 0,183 X_1 + 0,417 X_2 + 0,096 Y$$

1. Konstanta sebesar 3,662 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai ASN (Z) sebesar 3,662.
2. Konstanta regresi pelatihan sebesar 0,183 menyatakan bahwa setiap penambahan pelatihan akan meningkatkan kinerja ASN (Z) sebesar 0,183.
3. Konstanta regresi pengembangan karir sebesar 0,417 menyatakan bahwa setiap Pengembangan karir akan meningkatkan kinerja ASN (Z) sebesar 0,417.
4. Konstanta regresi motivasi (Y) sebesar 0,096 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi akan meningkatkan kinerja ASN (Z) sebesar 0,096.

## **5.7. Analisis Jalur**

### **5.7.1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir Terhadap Motivasi**

Koefisien jalur adalah standardized koefisien regresi (Ghozali, 2013). Hasil analisis regresi pengaruh pelatihan, pengembangan karir terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah;

**Tabel 5.16. Hasil Uji Simultan pelatihan dan Pengembangan karir terhadap motivasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,569 <sup>a</sup>	0,324	0,294	1,66250	2,505

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
 a. Dependent Variable: Y

b. Sumber data ; Hasil olahan 2021

Menunjukkan nilai R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0, 3.24. Nilai R<sup>2</sup> ini digunakan dalam penghitungan nilai 0, 324 varian variabel motivasi dan yang tidak dijelaskan oleh pelatihan dan Pengembangan karir sebesar 0, 676

**Tabel 5.17 Hasil Analisis Regresi Pelatihan Dan Pengembangan karir terhadap Motivasi.**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,957	3,134		2,220	,032		
	X1	,351	,109	,429	3,210	,002	,843	1,187
	X2	,234	,129	,241	1,807	,078	,843	1,187

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2021

Hasil *output* SPSS memberikan nilai *standardized coefficients*  $\beta$  kemampuan kerja pada persamaan (1) sebesar 0,429 dan signifikan pada 0,002, yang berarti pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi Nilai *standardized coefficients*  $\beta$  0,429 merupakan nilai path atau jalur p<sub>2</sub>.

Nilai *standardized coefficients*  $\beta$  pengembangan karir pada persamaan (1) sebesar 0,241 dan signifikan pada 0,78, yang berarti pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi. Nilai *standardized coefficients*  $\beta$  0,078 merupakan nilai path atau jalur p2..Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6957 + 0,341 X_1 + 0,234 X_2 + 0,676$$

(1) Meningkatnya pelatihan akan diikuti peningkatan motivasi sebesar 0,676.

Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika pelatihan meningkat dan pengembangan karir meningkat, maka motivasi juga akan ikut meningkat.

### 5.7.2. Pengaruh pelatihan dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi.

Hasil analisis regresi pelatihan terhadap kinerja ASN melalui motivasi akan dibahas mengenai seberapa jauh pengaruh pelatihan dan pengembangan Pegawai terhadap kinerja ASN melalui motivasi dan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.18. Hasil Uji Simultan pelatihan dan pengembangan karir Terhadap Kinerja Melalui motivasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,569 <sup>a</sup>	0,324	0,294	1,66250	2,505

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

Menunjukkan nilai R<sup>2</sup>(R square) sebesar 0,324. Nilai R<sup>2</sup> ini digunakan dalam penghitungan nilai e<sup>2</sup>. merupakan varian variabel kinerja yang tidak dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan karir. 0,676

**Tabel 5.19 Hasil Uji Regresi pelatihan dan pengembangan karir Terhadap kinerja ASN melalui motivasi**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,662	3,253		1,126	,266		
	X1	,183	,120	,221	1,528	,134	,686	1,459
	X2	,417	,132	,426	3,158	,003	,786	1,273
	Y	,096	,147	,095	,652	,518	,676	1,479

a. Dependent Variable: Z

Hasil *output* SPSS memberikan nilai *standardized coefficients beta* pelatihan pada persamaan (2) sebesar 0,221 dan tidak signifikan pada 0,134 yang berarti pelatihan mempengaruhi kinerja Pegawai. Nilai *standardized coefficients beta* 0,221 merupakan nilai path atau jalur p1.

Nilai *standardized coefficients beta* pengembangan karir pada persamaan (2) sebesar 0,426 dan signifikan pada 0,003 yang berarti pengembangan karir mempengaruhi kinerja ASN secara positif dan signifikan. Nilai *standardized coefficients beta* 0,426 merupakan nilai path atau jalur p2.

Nilai *standardized coefficients beta* motivasi pada persamaan (2) sebesar 0,095 dan signifikan pada 0,518 yang berarti motivasi mempengaruhi kinerja ASN. Nilai *standardized coefficients beta* 0,095 merupakan nilai path atau jalur p3.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Z = 3.173 + 0,221 X1 + 0,426 X2 + 0,095Y +$$

0,676.....(2) Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Setiap terjadi kenaikan pelatihan (X1), akan diikuti dengan kenaikan kinerja ASN (Z) sebesar 0,221

2. Setiap terjadi kenaikan pengembangan karir (X2), akan diikuti dengan kenaikan kinerja ASN (Z) sebesar 0,426
3. Setiap terjadi kenaikan motivasi (Y), akan diikuti dengan kenaikan kinerja ASN (Z) sebesar 0,095.

### 5.8. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi

$$X \longrightarrow Y = 0,351$$

Nilai koefisien jalur pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y) secara langsung adalah sebesar 0,351 dan signifikan pada 0,002 yang berarti hipotesis diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,351) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y) pada ASN Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap motivasi

$$X2 \longrightarrow Y = 0,234$$

Nilai koefisien jalur Pengembangan karir (X2) terhadap motivasi (Y) secara langsung adalah sebesar 0,234 dan signifikan pada 0,078 yang berarti hipotesis diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,234) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,078 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan t signifikan dari pengembangan karir (X2) terhadap motivasi (Y) pada ASN Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja aparatur sipil Negara

$$Y \longrightarrow Z = 0,095$$

Nilai koefisien jalur motivasi (Y) terhadap kinerja ASN (Z) secara langsung adalah sebesar 0,095 dan tidak signifikan pada 0,518 yang berarti hipotesis diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,095) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,518 > 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan signifikan dari motivasi (Y) terhadap kinerja Pegawai (Z) pada ASN pada Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN

$$X1 \longrightarrow Z = 0,221$$

Nilai koefisien jalur pelatihan (X1) terhadap kinerja ASN (Z) secara langsung adalah sebesar 0,221 dan signifikan pada 0,134 yang berarti hipotesis di terima karena nilai koefisien jalur (0,221) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,134 > 0,05$ ), hal ini berarti bahwa tidak signifikan dari pelatihan (X1) terhadap kinerja ASN (Z) pada Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

5. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja ASN.

$$X2 \longrightarrow Z = 0,426$$

Nilai koefisien jalur pengembangan karir (X2) terhadap kinerja ASN (Z) secara langsung adalah sebesar 0,426 dan signifikan pada 0,003 yang

berarti hipotesis diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,426) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan dari Pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Z) pada ASN Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

6. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN Melalui motivasi

Diketahui pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja adalah 0,221 sementara pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu :  $0,221 \times 0,095 = 0,021$ . Maka pengaruh total yang diberikan pelatihan terhadap kinerja ASN adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,221 + 0,021 = 0,242$ . Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel pelatihan melalui motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN.

7. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja ASN melalui Motivasi

Diketahui pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja adalah 0,426, sementara pengaruh tidak langsung antara pengembangan karir terhadap kinerja ASN melalui Motivasi adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu :  $0,426 \times 0,095 = 0,093$ . Maka pengaruh total yang diberikan pengembangan karir

terhadap kinerja ASN adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,243 + 0,093 = 0,040$ . Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel pengembangan karir melalui motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur sipil negara.

## **5.9. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **5.9.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi**

Dari Hasil penelitian nampak bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, besarnya pengaruh pelatihan terhadap motivasi adalah uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel motivasi yaitu Nilai koefisien jalur pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y) secara langsung adalah sebesar 0,351 dan signifikan pada 0,002 yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y) pada ASN Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar.

Sudirman (2016) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai ASN dinas Pekerjaan Umum provinsi Kalimantan Timur. Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan tabel diatas : Variabel pelatihan memiliki probabilitas signifikan 0,000, karena probabilitas signifikannya kurang dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel metode pelatihan memiliki probabilitas



signifikan 0,025, karena probabilitas signifikannya kurang dari 5% ( $0,025 < 0,05$ ) maka disimpulkan bahwa variabel metode pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas pekerjaan Umum Kalimantan timur.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2013), yaitu bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi, pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan. Melalui pelatihan, para pegawai akan diharapkan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pegawai sedang dilatih. Teori tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Teori tersebut diatas sejalan dengan jawaban responden pada penyebaran kuesioner dimana jawaban setuju terhadap pelatihan sebanyak setuju (72,9%). Dari jawaban responden tersebut diatas maka dapat di maknai bahwa pelatihan bagi aparatur negara pada dinas pendidikan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar sangat di butuhkan, namun materi pelatihan harus disesuaikan dengan

kebutuhan, hal ini menunjukkan pada indikator pertama yaitu Pelatihan yang kami dapatkan selama ini sesuai materi yang dibutuhkan oleh pegawai hanya mencapai jawaban 39,6 % yang dapat di artikan bahwa materi yang di berikan kurang relevan dengan kebutuhan kerja mereka.

### **5.9.2.Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Motivasi**

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel Nilai koefisien jalur Pengembangan karir (X2) terhadap motivasi (Y) secara langsung adalah sebesar 0,234 dan signifikan pada 0,078 yang berarti **hipotesis diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,234) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,078 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir (X2) terhadap motivasi (Y) pada ASN Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M Rasyid, (2019) Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini dilakukan mengingat peran penting pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik regresi linear sederhana. Pengumpulan data menggunakan angket yang disebar kepada 43 orang responden. Dari penelitian yang telah disimpulkan bahwa ada pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Adapun kontribusi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15,3% sedangkan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Kinerja Pegawai=  $55,873 + 0,324$  (Pengembangan Sumber Daya Manusia)

Berdasarkan dengan hasil penelitian di kaitkan teori yang mendukung penelitian ini yaitu teori, menurut Nawawi (2015), Pengembangan adalah proses pengembangan minat dan bakat sebagai kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Amstrong (2006), Pengembangan adalah proses yang berlangsung yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan. Hal ini mengambil bentuk kegiatan belajar yang mempersiapkan orang untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih luas atau meningkat dan tidak berkonsentrasi pada peningkatan kinerja dalam pekerjaan ini.

Berdasarkan dengan teori tersebut sejalan dengan jawaban responden yang telah di edarkan kepada responden yaitu dari hasil jawaban responden tentang pengembang karir maka dapat disimpulkan bahwa aparatur sipil negara pada dinas pendidikan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar menghendaki karir mereka akan berkembang hal ini dapat dilihat dari jawaban rata-rata responden 74,42 % ASN yang menghendaki karir mereka berkembang, dengan demikian program pengembangan karir akan membuat kinerja semakin produktif sehingga memungkinkan untuk melakukan pengembangan karir. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Sehingga setelah ASN ditempatkan pada job yang baru atau job yang lebih tinggi

sebelumnya mereka dapat cepat beradaptasi. Dan mampu melaksanakan pekerjaan tersebut.

### 5.9.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN

Nilai koefisien jalur motivasi (Y) terhadap kinerja ASN (Z) secara langsung adalah sebesar 0,095 dan signifikan pada 0,518 yang berarti **hipotesis** diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,095) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,518 > 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan dari motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) pada ASN pada Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sri Wahyuni (2019) Pengaruh motivasi pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi tengah. Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel (X) terhadap variabel tidak bebasnya (Y), Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel motivasi (X) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,309, sementara tingkat signifikansi t sebesar  $0,000 < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t di mana t-tabel lebih besar dari t-hitung.

Berdasarkan dengan hasil penelitian tersebut diatas di kaitkan dengan teori yang mendasari penelitian ini yaitu teori dari Wibowo (2013) Motivasi

merupakan Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior. Motivasi perlu dipahami secara psikologi bahwa apabila mereka ingin berhasil membina Pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran Organisasi. Maka motivasi perlu adanya berasal dari dorongan atau daya penggerak(. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Berdasarkan dengan teori motivasi tersebut diatas, maka dibutuhkan adanya motivasi yang merupakan unsur penting yang harus dimiliki setiap orang. Motivasi dalam arti psikologis bersumber dari perbuatan alamiah yang mengarahkan manusia dalam tindakan dan perilaku. Besarnya motivasi sendiri belum dapat diukur secara pasti karena tidak ada alat ukur yang pasti, tetapi besarnya motivasi dapat dilihat dari usaha yang dilakukan dengan kata lain motivasi hanya dapat dilihat dari akibat yang timbul. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri manusia yang dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

#### **5.9.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu :  $0,221 \times 0,095 = 0,021$ . Maka pengaruh total yang diberikan pelatihan terhadap kinerja ASN adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,221 + 0,021 = 0,242$ . Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel pelatihan melalui

motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN artinya pelatihan berbanding lurus atau searah terhadap kinerja ASN dan hasil uji statistik t test (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi terhadap kinerja ASN sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang di dapatkan oleh ASN, maka kinerja ASN berpengaruh, sehingga hipotesis di terima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh; Yosep Satrio Wicaksono Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja (Studi di SKM Kediri) hasil penelitian ini terdapat pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,589 atau 58,9%. Hal ini berarti secara signifikan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja. Pelatihan yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja yang lebih baik pula. Pengaruh variabel Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja (Z). Besarnya pengaruh pengembangan SDM (X2) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,469 atau 46,9. Hal ini berarti secara signifikan pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mendukung penelitian ini yaitu; Simamora 2016, Bahwa pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan

individu. Pengembangan lebih focus pada pemenuhan kebutuhan untuk jangka panjang.

#### **5.9.5. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja ASN**

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel jalur pengembangan karir (X2) terhadap kinerja ASN (Z) secara langsung adalah sebesar 0,426 dan signifikan pada 0,003 yang berarti hipotesis diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,426) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan dari Pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Z) pada ASN Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robbins (2016), Pengembangan karir pegawai, adalah desain, yang berorientasi pada masa depan dan lebih mementingkan pendidikan dari pada pelatihan, kegiatan pengembangan pegawai berusaha untuk menanamkan proses penalaran untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan *knowledge* dan menanamkan kumpulan fakta tentang pengajaran keterampilan motorik tertentu, pengembangan lebih berfokus pada pertumbuhan pribadi pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah proses yang berorientasi masa depan yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan.

Berdasarkan teori tersebut maka dapatlah di maknai bahwa pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi. Setiap ASN maka perlu melakukan pengembangan dirinya, sebab melalui pengembangan ini akan mempunyai ASN yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan yang di harapkan dapat terealisasi dengan baik. Sebagai mana yang di kemukakan oleh Rivai (2014) bahwa pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individual yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Hal tersebut diatas sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner dimana responden memberikan jawaban pengembang karir yang dapat disimpulkan bahwa aparatur sipil negara pada dinas pendidikan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar menghendaki mereka akan berkembang hal ini dapat dilihat dari jawaban rata-rata responden 74,42 % ASN yang menghendaki karir mereka berkembang.

#### **5.9.6. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja ASN Melalui Motivasi**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Diketahui pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja adalah 0,221 sementara pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu :  $0,221 \times 0,095 = 0,021$ . Maka pengaruh total yang diberikan pelatihan terhadap kinerja ASN adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,221 + 0,021 = 0,242$ , Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel pelatihan melalui motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN.



Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yosep Satrio Wicaksono Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja (Studi di SKM Kediri) hasil penelitian ini terdapat pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,589 atau 58,9%. Hal ini berarti secara signifikan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja. Pelatihan yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja yang lebih baik pula. Pengaruh variabel Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja (Z). Besarnya pengaruh pengembangan SDM (X2) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,469 atau 46,9. Hal ini berarti secara signifikan pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Simamora (2014) bahwa Pelatihan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, dan masa yang akan datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu pegawai melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki formasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dan terperinci.

#### **5.9.7. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja ASN Melalui Motivasi.**

Hasil pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja adalah 0,426, sementara pengaruh tidak langsung antara pengembangan karir terhadap kinerja ASN melalui Motivasi adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu :  $0,426 \times 0,095 = 0,093$ . Maka pengaruh total yang diberikan pengembangan karir terhadap kinerja ASN adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,243 + 0,093 = 0,040$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel pengembangan karir melalui motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur sipil negara.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendra Jayadi (2019) Pengaruh pengembangan karir, untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN wilayah kota Banjarmasin. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian didapatkan hasil variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan thitung  $3,463 > t_{tabel} 3,039$ . Hasil pengujian selanjutnya berdasarkan Koefisien Determinasi didapatkan hasil pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai ASN dengan hasil regresi adalah sebesar 0,689 atau 68,9%, dan hasil pengujian terakhir didapatkan hasil, terhadap Kinerja Pegawai ASN dengan hasil signifikansi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang di sampaikan oleh, Robbins (2016), Pengembangan pegawai, adalah desain, lebih berorientasi masa depan dan lebih mementingkan pendidikan daripada pelatihan pegawai. Dengan pendidikan, kegiatan pengembangan karyawan berusaha untuk menanamkan proses penalaran untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk memahami

dan menginterpretasikan *know/egde*-daripada menanamkan kumpulan fakta tentang pengajaran keterampilan motorik tertentu, pengembangan lebih berfokus pada pertumbuhan pribadi karyawan.

Berdasarkan dengan teori tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa Karier seseorang Aparatur Sipil Negara sangat terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup mereka dari segi perkembangan posisi atau jabatan. Oleh karena itu pengembangan karier bagi Aparatur Sipil Negara harus dilakukan dengan baik, obyektif, adil, dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Karena pengembangan karier yang dilakukan dengan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan kepuasan kepada para Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkat menuju semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang baik.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara kabupaten Polewali Mandar.
3. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara kabupaten Polewali Mandar.
4. Pelatihan menunjukkan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara kabupaten Polewali Mandar.
5. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara kabupaten Polewali Mandar
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara melalui motivasi pada dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
7. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur sipil negara melalui motivasi pada dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

## 6.2. Saran

1. Pelatihan sangat di butuhkan bagi aparatur sipil Negara pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Manadar, Namun perlu di perhatikan materi yang di berikan yang harus sesuai dengan kebutuhan para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Pengembangan karir bagi Aparatur Sipil Negara dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali mandar sangat di harapkan karena para pegawai menghendaki dan menanti karir mereka ada perubahan kedepan.
3. Pegawai aparatur sipil negara dinas pendidikan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar, mempunyai motivasi besar untuk mengikuti pelatihan maupun untuk mengembangkan karirnya oleh sebab itu maka pemerintah Kabupaten Polewai Mandar melalui Dinas pendidikan dan kebudayaan membuat pelatihan secara struktur dan berkesinambungan.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 2016. Performance Management. Tugu. Jogjakarta.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Efendi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo. pathoni.
2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- pathoni. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, pauzi, I. K. A. (2011). Mengelola Pelatihan Partisipatif. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Poster, B. 2013. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM. Kansius.
- Yosep Satrio Wicaksono 2016, Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri
- Ghozali, I. 2017. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ke 2 Semarang: universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2014. Manajemen Sumber daya Manusia Edisi 2. BPPE: Yogyakarta.
- Hardjanto, I. (2012). Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bandung : Bumi Aksara

- Heizer. dan. Render, Barry. 2014. Operation Management Sustainability and Supply Chain. Management: 11 th Edition
- Hendra Kusumah 2020, Pengaruh pelatihan pengembangan , motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (pdam) bandarmasih
- Huang, C.J., & Liu, C.J. (2005). EXploration for the Relationship between Innovation, IT and Performance. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 6, No. 2, pp. 237-252.
- Ikhsan, p. 2015. Perkembangan Peserta Didik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Muhammad Rasid, 2019 Pengaruh Pengembangan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal
- Mondy R Wayne. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nasution. 2012. Perbaikan Pengelolaan Keuangan Negara Dalam Era Reformasi. Ardi.penerbit.
- Nawawi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rahmawati. 2012. Pengaruh kinerja Lingkungan Terhadap pinancial Corporate Performance Dengan Corporate Social Responsibility Disclosure Sebagai Variabel Intervening. *Diponogoro Journal Of Accaunting*. Vol. 1 No. 2

- Rivai, V. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan kelima. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, S. P. (2013). Organizational Behaviour. 10th edition. Prentice hall. Inc. New Jersey.
- Sudirman 2016, pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai dinas Pekerjaan Umum provinsi Kalimantan Timur
- Simamora, H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIEYKPN.
- Simanjuntak, P. p. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putrimega Asriindah. *Skripsi*. pakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia, Pelatihan & Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016, Manajemen Sumberdaya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Penerbit: Alfabeta, Bandung.



- Sri Wahyuni 2019 Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi tengah
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana. Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

## **KUESIONER PENELITIAN**

*Assalamu Alaikum Wr. Wb*

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana STIE Nobel Indonesia sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Data dan informasi yang Bapak dan Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaannya memberikan jawaban pada kuesioner menjadi tanggung jawab kami dan akan saya jamin kerahasiaan dan semata mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

**SITTI SUPIANAH**  
**NIM ; 2019.MM.12371**

## **Identitas Responden**

**Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan berikut:**

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan terakhir :
4. Masa Kerja :
5. Pekerjaan :

## **Petunjuk Pengisian Kuesioner Persepsi**

Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui persepsi dan harapan Bapak/Ibu Sebagai pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan tentang penelitian saya yang berjudul, Pengaruh pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi Pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali mandar.

Berilah tanda Silang (X) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai, dengan memilih angka seperti dibawah ini

- |     |                       |      |
|-----|-----------------------|------|
| Ss  | : Sangat Setuju       | = 5  |
| S   | : Setuju              | = 4  |
| CS  | : Cukup Setuju        | = 3. |
| TS  | : Tidak Setuju        | = 2  |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | = 1  |

## LAMPIRAN :1. Kuesioner

### Pernyataan Variabel (XI) Pelatihan

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pelatihan yang kami dapatkan selama ini sesuai materi yang dibutuhkan oleh pegawai					
2.	Metode pelatihan sangat menarik bagi peserta karena sesuai dengan kondisi dan jenis pelatihan yang dibutuhkan					
3.	Pemateri atau instruktur pelatihan mempunyai kemampuan dalam memberikan materi pelatihan dan sesuai harapan peserta pelatihan					
4.	Waktu pelatihan di tetapkan sesuai dengan kebutuhan terlaksananya pelatihan.					
5	Setelah pelatihan berakhir maka dilakukan pengukuran efektifitas penggunaan biaya					

**Variabel (X2). Pengembangan**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Perencanaan Pengembangan karir selalu didasarkan atas prestasi dan evaluasi dari hasil pelatihan					
2.	Pimpinan selalu mengarahkan pegawai untuk pengembangan karirnya secara terbuka bagi semua pegawai					
3.	Pelaksanaan pengembangan karir didukung dengan jaringan secara terbuka sehingga terbuka bagi semua pegawai.					
4.	Integritas kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam mengevaluasi karir pegawai					
5.	peluang untuk meningkatkan kompetensi skill merupakan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai					

**Variabel (Y) Motivasi**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	Tujuan saya bekerja untuk mendapatkan gaji sehingga saya terdorong untuk bekerja lebih baik					
<b>2</b>	Saya termotivasi mendahulukan kepentingan untuk orang banyak dari pada kepentingan pribadi saya.					
<b>3</b>	Saya selalu jujur dan patuh kepada pimpinan sebagai wujud integritas saya terhadap tugas dan tanggung jawab saya.					
<b>4</b>	Semua fasilitas kerja disiapkan di kantor sangat menunjang sehingga saya termotivasi menyelesaikan tugas pekerjaan					
<b>5</b>	Dalam bentuk penyelesaian masalah Team Work selalu diutamakan untuk penyelesaian persoalan.					

### Variabel (Z) Kinerja

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1.	Kualitas pegawai menjadi prioritas dalam pembinaan agar semua tujuan dapat dikerjakan					
2.	Kuantitas pekerjaan yang sangat di butuhkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja					
3.	Disiplin dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah harapan bagi para pimpinan.					
4.	Kesetiaan dan kejujuran pegawai adalah wujud dari integritas dan kesetiaan terhadap pengabdian di tempat kerja.					

Hormat kami

Responden

Supianah

( ..... )

## LAMPIRAN

### • UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.284$ )

#### 1. VALIDITAS PELATIHAN

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	,315*	,508**	,316*	,303*	,386**	,636**
	Sig. (2-tailed)		,029	,000	,029	,036	,007	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	,315*	1	,786**	,505**	,405**	,505**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,029		,000	,000	,004	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	,508**	,786**	1	,606**	,411**	,606**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	,316*	,505**	,606**	1	,386**	,455**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000		,007	,001	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	,303*	,405**	,411**	,386**	1	,457**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,036	,004	,004	,007		,001	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	,386**	,505**	,606**	,455**	,457**	1	,768**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,001	,001		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
JUMLAH	Pearson Correlation	,636**	,779**	,877**	,736**	,665**	,768**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 2. VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	,542**	,563**	,374**	,582**	,727**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	,542**	1	,384**	,338*	,420**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,019	,003	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	,563**	,384**	1	,639**	,551**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	,374**	,338*	,639**	1	,531**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,009	,019	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	,582**	,420**	,551**	,531**	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48
JUMLAH	Pearson Correlation	,727**	,643**	,816**	,812**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



### 3. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	,487**	,424**	,304*	,448**	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,036	,001	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	,487**	1	,247	,054	,393**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000		,091	,718	,006	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	,424**	,247	1	,328*	,262	,639**
	Sig. (2-tailed)	,003	,091		,023	,073	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	,304*	,054	,328*	1	,316*	,588**
	Sig. (2-tailed)	,036	,718	,023		,028	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	,448**	,393**	,262	,316*	1	,716**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,073	,028		,000
	N	48	48	48	48	48	48
JUMLAH	Pearson Correlation	,796**	,653**	,639**	,588**	,716**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	JUMLAH
Z1	Pearson Correlation	1	,602**	,576**	,141	,576**	,817**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,337	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Z2	Pearson Correlation	,602**	1	,465**	,244	,439**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,095	,002	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Z3	Pearson Correlation	,576**	,465**	1	,272	,507**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,062	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Z4	Pearson Correlation	,141	,244	,272	1	,161	,503**
	Sig. (2-tailed)	,337	,095	,062		,275	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Z5	Pearson Correlation	,576**	,439**	,507**	,161	1	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,275		,000
	N	48	48	48	48	48	48
JUMLAH	Pearson Correlation	,817**	,767**	,749**	,503**	,759**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• **UJI RELIABILITAS**

**1. RELIABILITAS PELATIHAN**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	6

 →

**2. RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	5

 →

**3. RELIABILITAS MOTIVASI**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	5

 →

#### 4. RELIABILITAS KINERJA

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	5



#### • UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

##### 1. DESKRIPTIF RESPONDEN

\*PENELITI BELUM MELAMPIRKAN OUTPUT\*

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,1	2,1	2,1
4	19	39,6	39,6	41,7
5	28	58,3	58,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4,2	4,2	4,2
4	35	72,9	72,9	77,1
5	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,1	2,1	2,1
3	2	4,2	4,2	6,3
4	36	75,0	75,0	81,3
5	9	18,8	18,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,1	2,1	2,1
3	9	18,8	18,8	20,8
4	35	72,9	72,9	93,8
5	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,1	2,1	2,1
3	25	52,1	52,1	54,2
4	22	45,8	45,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,1	2,1	2,1
3	9	18,8	18,8	20,8
4	35	72,9	72,9	93,8
5	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN VARIABEL PELATIHAN

### VARIABEL PENGEMBANGAN

#### X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	1	2,1	2,1	2,1
5	47	97,9	97,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

#### X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	6	12,5	12,5	12,5
5	42	87,5	87,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

#### X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	22,9	22,9	22,9
5	37	77,1	77,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

#### X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14,6	14,6	14,6
4	16	33,3	33,3	47,9
5	25	52,1	52,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

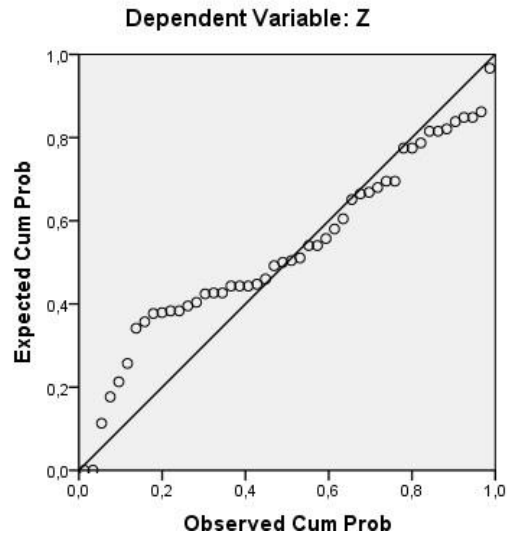
#### X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,1	2,1	2,1
4	17	35,4	35,4	37,5
5	30	62,5	62,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

- 1. UJI NORMALITAS**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

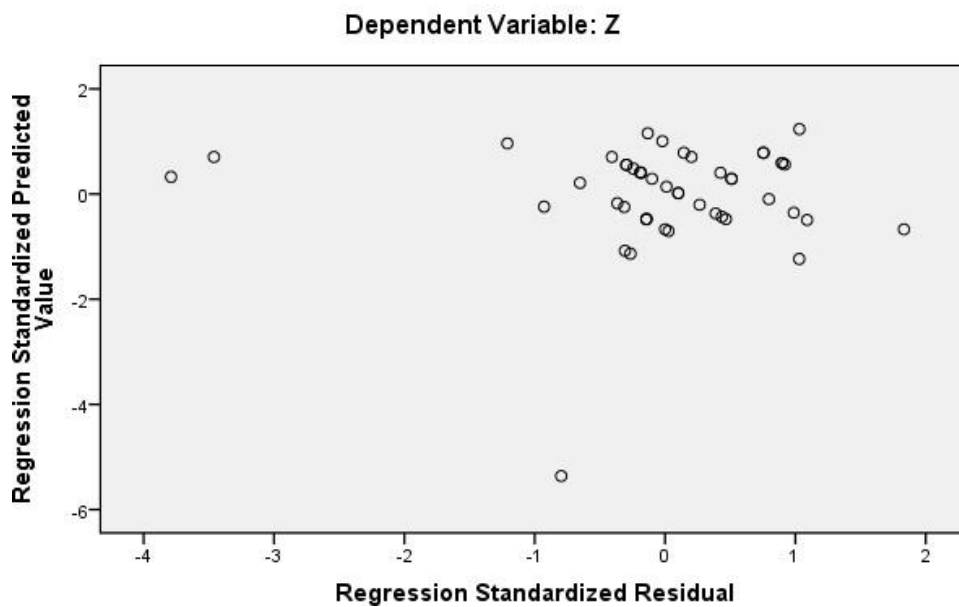


- 2. UJI MULTIKOLINEARITAS NILAI VIF < 10.00**

- 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Scatterplot



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,957	3,134		2,220	,032		
	X1	,351	,109	,429	3,210	,002	,843	1,187
	X2	,234	,129	,241	1,807	,078	,843	1,187

a. Dependent Variable: Y

**Pelatihan, Pengembangan Karir Motivasi**

**• UJI HIPOTESIS**

**1. UJI T TABEL = 2.003**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,662	3,253		1,126	,266		
	X1	,183	,120	,221	1,528	,134	,686	1,459
	X2	,417	,132	,426	3,158	,003	,786	1,273
	Y	,096	,147	,095	,652	,518	,676	1,479

a. Dependent Variable: Z

**Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi Kinerja**

**2. UJI F F TABEL = 2.77**

**Pelatihan, Pengembangan Karir Motivasi**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,569 <sup>a</sup>	,324	,294	1,66250	,324	10,783	2	45	,000	2,505

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,604	2	29,802	10,783	,000 <sup>a</sup>
	Residual	124,375	45	2,764		
	Total	183,979	47			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

□

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI



**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y, X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,608 <sup>a</sup>	,370	,327	1,63804	,370	8,603	3	44	,000	1,750

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

b. Dependent Variable: Z

## VARIABEL MOTIVASI

### Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8,3	8,3	8,3
4	8	16,7	16,7	25,0
5	36	75,0	75,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

### Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6,3	6,3	6,3
4	25	52,1	52,1	58,3
5	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

### Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6,3	6,3	6,3
4	35	72,9	72,9	79,2
5	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

### Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,1	2,1	2,1
3	12	25,0	25,0	27,1
4	32	66,7	66,7	93,8
5	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

### Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4,2	4,2	4,2
3	4	8,3	8,3	12,5
4	38	79,2	79,2	91,7
5	4	8,3	8,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	



## VARIABEL KINERJA

### Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,1	2,1	2,1
	3	2	4,2	4,2	6,3
	4	30	62,5	62,5	68,8
	5	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

### Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,1	2,1	2,1
	3	2	4,2	4,2	6,3
	4	36	75,0	75,0	81,3
	5	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

### Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,3	8,3	8,3
	4	40	83,3	83,3	91,7
	5	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

### Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22,9	22,9	22,9
	4	32	66,7	66,7	89,6
	5	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

### Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,2	4,2	4,2
	3	16	33,3	33,3	37,5
	4	29	60,4	60,4	97,9
	5	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,662	3,253		1,126	,266		
	X1	,183	,120	,221	1,528	,134	,686	1,459
	X2	,417	,132	,426	3,158	,003	,786	1,273
	Y	,096	,147	,095	,652	,518	,676	1,479

a. Dependent Variable: Z

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y, X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,608 <sup>a</sup>	,370	,327	1,63804	,370	8,603	3	44	,000	1,750

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

b. Dependent Variable: Z

PELATIHAN (X1)	PENGEMBANGAN (X2)	MOTIVASI (Y)	KINERJA (Z)
TOTAL X1	TOTAL X2	TOTAL Y	TOTAL Z
25	25	24	21
23	24	21	19
25	26	21	21
23	25	22	20
22	23	20	20
20	22	19	18
24	23	17	19
25	27	22	22
22	25	21	22
23	26	23	20
24	26	22	21
23	27	25	22
22	25	22	20
27	25	24	23
22	26	21	20
23	24	23	20
23	27	19	20
26	23	20	19
23	24	21	19
27	24	22	21
28	24	21	21
24	23	22	19
26	24	21	21
21	24	20	18
24	22	22	20
22	25	20	19
24	27	17	19
22	25	21	20
25	21	21	19
24	25	22	21
25	27	20	20
24	22	23	20
26	24	23	22
24	26	20	20
25	23	19	20
22	25	23	21
25	24	21	20

25	24	22	21
24	26	21	20
25	25	24	22
25	23	24	22
24	23	22	20
26	22	18	19
23	25	22	19
26	20	19	18
25	20	22	20
25	26	20	21
28	28	20	21
26	27	22	25
25	24	20	20
26	24	22	20
25	23	21	19
27	23	22	21
23	22	21	19
23	23	22	19
27	25	23	22
26	24	20	21
25	24	23	22
23	30	21	20
27	25	22	20
25	24	21	19
27	20	20	18
22	24	21	20
28	26	21	21
23	25	23	20

## LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.284$ )**

### 1. VALIDITAS PELATIHAN

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	,315*	,508**	,316*	,303*	,386**	,636**
	Sig. (2-tailed)		,029	,000	,029	,036	,007	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	,315*	1	,786**	,505**	,405**	,505**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,029		,000	,000	,004	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	,508**	,786**	1	,606**	,411**	,606**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	,316*	,505**	,606**	1	,386**	,455**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000		,007	,001	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	,303*	,405**	,411**	,386**	1	,457**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,036	,004	,004	,007		,001	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	,386**	,505**	,606**	,455**	,457**	1	,768**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,001	,001		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
JUMLAH	Pearson Correlation	,636**	,779**	,877**	,736**	,665**	,768**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	,542**	,563**	,374**	,582**	,727**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	,542**	1	,384**	,338*	,420**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,019	,003	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	,563**	,384**	1	,639**	,551**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	,374**	,338*	,639**	1	,531**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,009	,019	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	,582**	,420**	,551**	,531**	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48
JUMLAH	Pearson Correlation	,727**	,643**	,816**	,812**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	,487**	,424**	,304*	,448**	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,036	,001	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	,487**	1	,247	,054	,393**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000		,091	,718	,006	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	,424**	,247	1	,328*	,262	,639**
	Sig. (2-tailed)	,003	,091		,023	,073	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	,304*	,054	,328*	1	,316*	,588**
	Sig. (2-tailed)	,036	,718	,023		,028	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	,448**	,393**	,262	,316*	1	,716**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,073	,028		,000
	N	48	48	48	48	48	48
JUMLAH	Pearson Correlation	,796**	,653**	,639**	,588**	,716**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	JUMLAH
Z1	Pearson Correlation	1	,602**	,576**	,141	,576**	,817**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,337	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Z2	Pearson Correlation	,602**	1	,465**	,244	,439**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,095	,002	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Z3	Pearson Correlation	,576**	,465**	1	,272	,507**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,062	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Z4	Pearson Correlation	,141	,244	,272	1	,161	,503**
	Sig. (2-tailed)	,337	,095	,062		,275	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Z5	Pearson Correlation	,576**	,439**	,507**	,161	1	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,275		,000
	N	48	48	48	48	48	48
JUMLAH	Pearson Correlation	,817**	,767**	,749**	,503**	,759**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS PELATIHAN**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<u>,837</u>	6

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.837 > 0.50

- 2. RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<u>,803</u>	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.803 > 0.50

### 3. RELIABILITAS MOTIVASI

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $-0.657 < 0.50$

### 4. RELIABILITAS KINERJA

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.295 < 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

**\*PENELITI BELUM MELAMPIRKAN OUTPUT\***

**2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN  
VARIABEL PELATIHAN**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,1	2,1	2,1
4	19	39,6	39,6	41,7
5	28	58,3	58,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4,2	4,2	4,2
4	35	72,9	72,9	77,1
5	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,1	2,1	2,1
3	2	4,2	4,2	6,3
4	36	75,0	75,0	81,3
5	9	18,8	18,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,1	2,1	2,1
3	9	18,8	18,8	20,8
4	35	72,9	72,9	93,8
5	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,1	2,1	2,1
3	25	52,1	52,1	54,2
4	22	45,8	45,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,1	2,1	2,1
3	9	18,8	18,8	20,8
4	35	72,9	72,9	93,8
5	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

## VARIABEL PENGEMBANGAN

### X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	1	2,1	2,1	2,1
5	47	97,9	97,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

### X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	6	12,5	12,5	12,5
5	42	87,5	87,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

### X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	22,9	22,9	22,9
5	37	77,1	77,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

### X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14,6	14,6	14,6
4	16	33,3	33,3	47,9
5	25	52,1	52,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

### X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,1	2,1	2,1
4	17	35,4	35,4	37,5
5	30	62,5	62,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**VARIABEL MOTIVASI****Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8,3	8,3	8,3
4	8	16,7	16,7	25,0
5	36	75,0	75,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6,3	6,3	6,3
4	25	52,1	52,1	58,3
5	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6,3	6,3	6,3
4	35	72,9	72,9	79,2
5	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,1	2,1	2,1
3	12	25,0	25,0	27,1
4	32	66,7	66,7	93,8
5	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4,2	4,2	4,2
3	4	8,3	8,3	12,5
4	38	79,2	79,2	91,7
5	4	8,3	8,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**VARIABEL KINERJA****Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,1	2,1	2,1
	3	2	4,2	4,2	6,3
	4	30	62,5	62,5	68,8
	5	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Z2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,1	2,1	2,1
	3	2	4,2	4,2	6,3
	4	36	75,0	75,0	81,3
	5	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Z3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,3	8,3	8,3
	4	40	83,3	83,3	91,7
	5	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Z4**

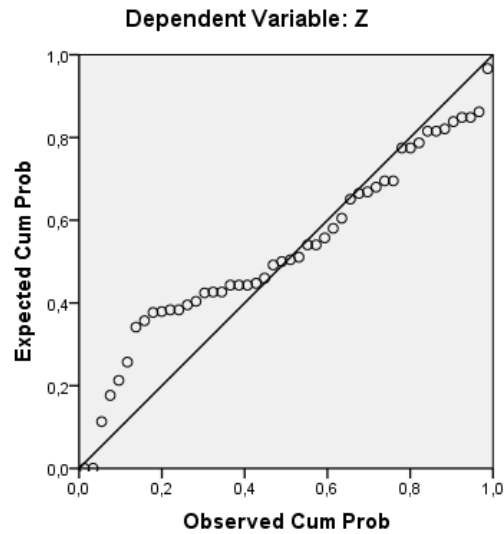
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22,9	22,9	22,9
	4	32	66,7	66,7	89,6
	5	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Z5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,2	4,2	4,2
	3	16	33,3	33,3	37,5
	4	29	60,4	60,4	97,9
	5	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

- UJI ASUMSI KLASIK
  1. UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,662	3,253		1,126	,266		
	X1	,183	,120	,221	1,528	,134	,686	1,459
	X2	,417	,132	,426	3,158	,003	,786	1,273
	Y	,096	,147	,095	,652	,518	,676	1,479

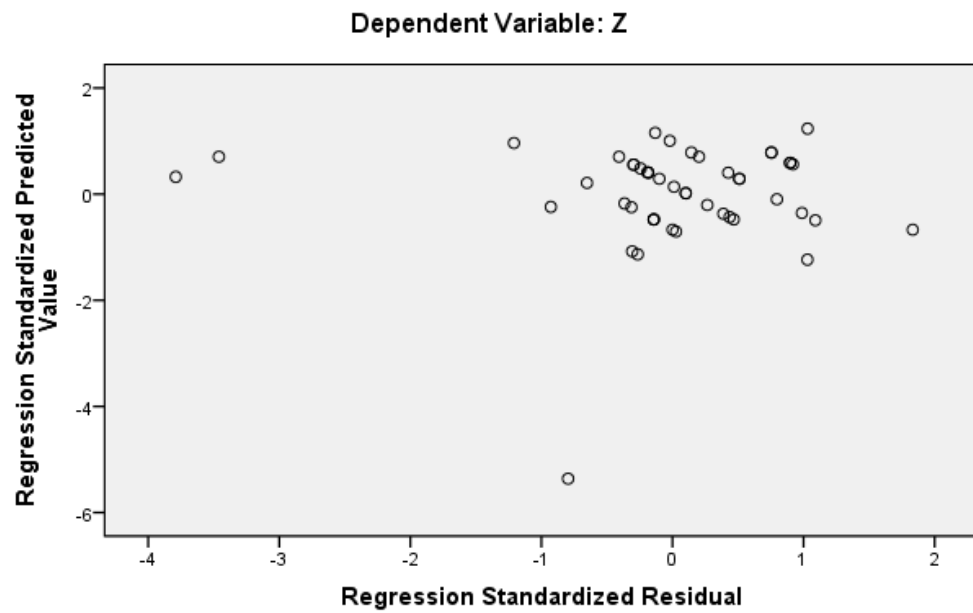
a. Dependent Variable: Z



### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Scatterplot



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.003**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**Pelatihan, Pengembangan Karir → Motivasi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,957	3,134		2,220	,032		
	X1	,351	,109	,429	3,210	,002	,843	1,187
	X2	,234	,129	,241	1,807	,078	,843	1,187

a. Dependent Variable: Y

**Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi → Kinerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,662	3,253		1,126	,266		
	X1	,183	,120	,221	1,528	,134	,686	1,459
	X2	,417	,132	,426	3,158	,003	,786	1,273
	Y	,096	,147	,095	,652	,518	,676	1,479

a. Dependent Variable: Z

2. UJI F → F TABEL = 2.77

Pelatihan, Pengembangan Karir → Motivasi

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,604	2	29,802	10,783	,000 <sup>a</sup>
	Residual	124,375	45	2,764		
	Total	183,979	47			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi → Kinerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,252	3	23,084	8,603	,000 <sup>a</sup>
	Residual	118,060	44	2,683		
	Total	187,313	47			

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

b. Dependent Variable: Z

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

#### Pelatihan, Pengembangan Karir → Motivasi

##### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,569 <sup>a</sup>	,324	,294	1,66250	,324	10,783	2	45	,000	2,505

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

#### Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi → Kinerja

##### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y, X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,608 <sup>a</sup>	,370	,327	1,63804	,370	8,603	3	44	,000	1,750

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

b. Dependent Variable: Z