

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSDIKLAT PERDAGANGAN, SEKRETARIAT
JENDERAL KEMENTERIAN PERDAGANGAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
Dominggus Marudut
NIM: 2014511202

**PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWJJA
JAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Dominggus Marudut

NIM : 2014511202

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 2019

Dominggus Marudut

NIM: 2014511202

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dominggus Marudut
NIM : 2014511202
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat
Jenderal Kementerian Perdagangan

Jakarta, Agustus 2019

Dosen Pembimbing ,

Drs. Muhamad As'ari, MM

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSDIKLAT PERDAGANGAN, SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERDAGANGAN**

Oleh :

DOMINGGUS MARUDUT

NIM : 2014511202

Telah Dipertahankan di Depan Penguji
pada hari Rabu tanggal dua puluh satu bulan Agustus tahun 2019
dan Dinyatakan telah Memenuhi Syarat untuk Diterima sebagai Skripsi
Program Studi Manajemen

Susunan Dewan Penguji

1. **Dr. Heru Mulyanto, MM**
Ketua

.....
Tanggal:

2. **Rasipan, SH., MM**
Anggota

.....
Tanggal:

3. **Drs. Muhamad As'ari, MM**
Anggota

.....
Tanggal:

Mengesahkan
Ketua Program Sarjana

Dr. Susanti Widyastuti, MM

ABSTRAK

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dengan cara mengelolanya. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta, dalam hal ini instansi pemerintah dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu motivasi pun sangat di perlukan dalam bekerja. Usaha lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Penelitian dilakukan di Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan ini mengambil 96 sampel penelitian dari 127 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan analisis regresi. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai; 2) Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai, Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan

ABSTRACT

Resources are defined as tools to achieve goals or the ability to gain profits by managing them. Performance in an organization is one element that can not be separated in an organizational institution, both government and private institutions, in this case the government agencies are required to be able to manage resources in a planned manner, especially human resources as operational implementers for serving the community. Therefore motivation is very much needed in work. Another effort that can be done to improve performance is the implementation of education and training

The study was conducted at Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan and took 96 research samples from 127 employees. Data collection was carried out with a five-scale assessment questionnaire from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data and regression analysis. Multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Work motivation has a positive influence on employee performance; 2) Education and training have a positive influence on employee performance.

Keywords: Motivation, Education and Training, Employee Performance, Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu yang mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan”, penyelesaian ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Muhamad As'ari, MM, selaku pembimbing yang tidak henti memberi semangat, meluangkan waktu dan mengajari saya tentang memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya serta memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widyastiti, SE., MM selaku Ketua Program Studi.
3. Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan, bersama staff yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Rekan-rekan yang juga selalu memberi dorongan terus menerus.
6. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan dan bimbingan sertadoa yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu,

saran dan kritik yang bersifat membangun sangat di harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.akhirnya penulis berharap semoga apa yang telah penulis selesaikan ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Jakarta, 2019

Penulis,

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Motivasi kerja	13
2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan	15
2.1.4. Kinerja pegawai	17
2.2. Penelitian Terdahulu.....	19
2.3. Kerangka Pemikiran	21
2.4. Hipotesis	21

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	23
3.2. Disain Penelitian.....	23
3.3. Operasional Variabel	24
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	27
3.5. Metode Pengumpulan Data	28
3.6. Instrumen Variabel Penelitian	29
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	29

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	37
4.2. Pembahasan	54

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel Motivasi Kerja (X1)	25
Tabel 3.2	Operasional Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2).....	25
Tabel 3.3	Operasional Variabel Kinerja pegawai (Y).....	26
Tabel 3.4	Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen	29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir Responden .	40
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X1)	41
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas Motivasi kerja (X1).....	41
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2).....	42
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan (X2)	43
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	44
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	44
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	45
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan	46
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	46
Tabel 4.12	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	47
Tabel 4.13	Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas.....	47
Tabel 4.14	Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	48
Tabel 4.15	Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	50

Tabel 4.16 Anova Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.17 Koefisien Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas	49
Gambar 4.2 Rumusan Hasil Analisis	55

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Hasil Skor
3. Hasil Output SPSS

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dengan cara mengelolanya. Menurut Terry dalam Deni (2014), sumber daya atau aset yang wajib dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan dapat dikategorikan atas 6 tipe yang disingkat 6 M, yaitu: 1) *Man* (manusia); 2) *Money (financial)*; 3) *Material* (fisik); 4) *Machine* (teknologi); 5) *Method* (metode); dan 6) *Market* (pasar).

Dari ke enam aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Karena faktor SDM memainkan peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh pegawai yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai dan diperoleh oleh pegawai sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2016), kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Tuntutan perubahan perilaku aparatur pemerintahan yang tadinya cenderung ingin dilayani kepada perilaku yang memberikan pelayanan kepada masyarakat semakin mendesak. Menurut Suradinata (2016:4) untuk menghadapi tuntutan masyarakat tersebut maka manajemen pemerintahan harus lebih meningkatkan dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada pada unit-unit organisasi pemerintah secara profesional dalam memberi pelayanan.

Namun saat ini masih terdapat beberapa masalah yang membuat kinerja PNS di Indonesia tidak maksimal, termasuk adanya tindakan oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, seperti penyalahgunaan wewenang, tindakan indisipliner, tindak pidana korupsi dan sebagainya yang tentunya melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi diperkirakan 40 persen dari 4,7 juta pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini (Rahman, 2015).

Untuk itu dibutuhkan suatu usaha untuk memperbaiki citra PNS dimata publik, salah satu usaha meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan motivasi. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak

mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi (Mazidah, 2018).

Menurut Kadarisman (2012), motivasi kerja sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pendapat yang sama juga dikatakan oleh Hanika, Machasin, dan Wasnury (2017) bahwa motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Maka sangatlah penting untuk menjaga motivasi pegawai untuk menunjang kinerja pegawai.

Oleh karena itu dalam hal ini instansi pemerintah dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional untuk melayani masyarakat. Dengan adanya pelatihan maka para pekerja ataupun para pegawai akan termotivasi untuk cepat menyelesaikan apa yang telah menjadi tugasnya. Oleh karena itu motivasi pun sangat diperlukan dalam bekerja.

Usaha lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep,

peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai (Hanika, Machasin, dan Wasnury, 2017).

Program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia dapat diperlukan untuk menciptakan pegawai yang profesional dan berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dengan berbagai program pendidikan dan pelatihan yang secara formal difasilitasi oleh organisasi, akan mendorong pegawai meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi. Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai diharapkan memberikan dorongan yang sangat baik bagi terwujudnya kinerja pegawai (Atmoko, 2013).

Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan bertugas mendukung visi Kementerian Perdagangan sebagai penggerak pertumbuhan dan daya saing ekonomi melalui pelaksanaan pembinaan, bimbingan, pengembangan program-program pelatihan yang berkualitas dan tertata sepanjang tahun, meliputi pelatihan aparatur, pelatihan non-aparatur, pelatihan penguji mutu barang, serta pelatihan PNBK. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat menerapkan dan mensosialisasikan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang didapatkan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja, pendidikan dan

pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan?
2. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dirumuskan, maka diharapkan penelitian yang telah dilaksanakan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan dan mendukung teori-teori yang sudah ada berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia, terutama yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta kinerja pegawai.
- b. Sebagai bahan kajian bagi para peneliti lainnya, khususnya yang berminat menindaklanjuti penelitian ini dengan harapan mampu menciptakan model pembinaan pegawai yang sesuai dengan masa sekarang dan masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapat gelar sarjana bagi peneliti.

b. Bagi Pemerintah

Sebagai rekomendasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan selanjutnya di Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai kinerja pegawai.

c. Bagi Masyarakat dan Organisasi Swasta

Memberikan informasi yang berharga bagi masyarakat dan organisasi nonpemerintahan dalam pengelolaan SDM dan kinerja melalui Diklat dan peningkatan motivasi serta segala kebijakan yang terkait.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas isi dari penelitian skripsi ini, selanjutnya penulis uraikan sistematis penulisan ke dalam lima (5) bab. Adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut :

BAB 1 merupakan penulisan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 merupakan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, agar dapat menjawab permasalahan yang akan dibahas, kerangka pikir penelitian dan hipotesis.

BAB 3 merupakan bab yang membahas tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, populasi dan sampel. Metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil dan pembahasan dimana didalamnya akan menjelaskan sejarah instansi, profil responden, karakteristik dari responden seperti (jenis kelamin, umur, pekerjaan, dan penghasilan). Dalam bab ini juga menjelaskan hasil penelitian terhadap analisa dan pembahasan masalah tersebut.

BAB 5 merupakan bagian akhir yang berisi keimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi dalam menjalankan bisnis (Mazidah, 2018).

Menurut Mangkunegara (2015:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2010), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Selanjutnya menurut Siagian (2010), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau instansi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, membangunkan, memelihara, dan memanfaatkan pegawai sesuai dengan fungsi atau tujuan instansi.

2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*): Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Menetapkan standar dan sasaran, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*): Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Pengarahan (*Directing*): Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan pegawai, memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.
4. Pengendalian (*Controlling*): Merupakan tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
5. Pengadaan (*Procurement*): Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.
6. Pengembangan (*Development*): Merupakan proses peningkatan kemampuan dan ketrampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, sebab penarikan, seleksi dan

penempatan pegawai dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu perlukan pengembangan pegawai baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan pegawai baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan.

7. *Kompensasi (Compensation)*: Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap para pegawainya atas prestasi yang telah diberikan oleh pegawai. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai.
8. *Integration (Integration)*: Yaitu usaha mempengaruhi para pegawai sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerja, dan rekan sekerja.
9. *Pemeliharaan (Maintenance)*: Fungsi ini mempermasalahkan bagaimana memelihara para pegawai sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan pegawai yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu

diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan pegawai adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap pegawai.

10. Pemutusan (*Separation*): Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja ke dalam masyarakat setelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan diantaranya dengan pensiunan, pemberhentian semesntara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja. Biasanya pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena lanjut usia atau sudah melampaui batas kerja yang diizinkan oleh perusahaan, perusahaan tidak memerlukan pegawai tersebut, atau pegawai mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan.

2.1.2. Motivasi kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi kerja

Siagian (2010) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan mengemban kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pemberian motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau dan bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil optimal.

Motivasi menurut Hasibuan (2017) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wibowo (2012:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja..

2.1.2.2. Dimensi Motivasi kerja

Dimensi yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Uno (2008:112), yaitu

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
2. Prestasi yang dicapainya
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak

2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pendidikan

Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan ekonomis, maka salah satu strategi manajemen yang ditempuh adalah dengan meningkatkan mutu sumber daya manusianya melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara terus menerus. Dengan diberikan pendidikan dan pelatihan diharapkan para pegawai dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya (Rahman, 2015).

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2015:86), training atau pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawai.

Swasto (2006, 200) mendefinisikan pendidikan dan pelatihan secara konseptual sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Menurut Widjaja (2016:75), pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai adalah proses memberi bantuan kepada para pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Siagian (2010:178), mengemukakan tentang pendidikan dan pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam kerangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pendidikan dan pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok kurikulum, metode dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana dan dana.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pada dasarnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan pegawai dalam upaya peningkatan kinerja.

2.1.3.2. Dimensi Pendidikan dan Pelatihan

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka akan diuraikan tentang beberapa hal tentang dimensi-dimensi pendidikan dan pelatihan menurut Siagian (2002: 178), yaitu :

1. Kesesuaian Materi
2. Metode Diklat
3. Sarana dan Prasarana serta Dana

4. Kemampuan Instruktur

2.1.4. Kinerja pegawai

2.1.2.1. Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja berasal dari istilah *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya), atau juga hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015:67).

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2012) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi

tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi..

2.1.2.2. Dimensi Kinerja pegawai

Mengukur kinerja pegawai dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode tertentu. Pengukuran kinerja pegawai menurut Mas'ud (2004) ada 5 faktor yang digunakan sebagai indikator penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa literatur dan penelitian terdahulu tentang motivasi kerja, pendidikan, dan loyallitas pelanggan:

1. Penelitian dilakukan oleh Muhammad Deni(2014), dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang”**. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dilingkungan Departemen Perhubungan Distrik Navigasi Palembang yang berjumlah 80 (delapan puluh) pegawai. Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variable pendidikan dan

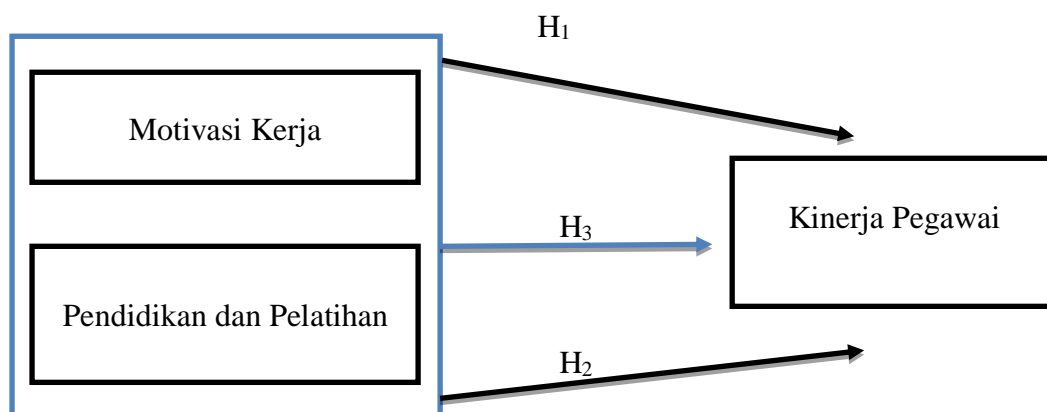
pelatihan, motivasi kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja terhadap kinerja, tetapi variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

2. Penelitian dilakukan oleh Rizki Putri Agrifani(2015), dengan judul“**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur**”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 pegawai pada Kantor Camat Rantau Pulung. hasil penelitian dari persamaan regresi berganda bentuk Standard Coefficient di peroleh persamaan sebagai berikut $Y = 3.914 + 0.050 X_1 + 1.081 X_2$ dari hasil persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel independent mempunyai nilai positif yang berarti variabel motivasi (X_1) dan Diklat X_2 (Pendidikan dan Pelatihan) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur.
3. Penelitian dilakukan oleh Silviany Hanika, Machasin dan Rendra Wasnury (2017), dengan judul “**Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru**”. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh karyawan pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa 1) Hasil penelitian tentang

pendidikan dan pelatihan diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. 3) Penelitian secara simultan dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Arikunto (2012), mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Atas dasar pertimbangan di dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan, dimana data primer dan data sekunder mudah didapat di lokasi tersebut.

Skedul penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan April tahun 2019 s/d Agustus 2019, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel:

Tabel 3.1
Skedul Penelitian Tahun 2019

No	Kegiatan	B U L A N				
		April	Mei	Juni	Juli	Agust
1	Pengajuan UP					
2	Pengumpulan Data					
3	Pengolahan Data					
4	Bimbingan Skripsi					
5	Ujian Skripsi					

3.2. Disain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian

akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap motivasi kerja.

3.3. Operasional Variabel

Agar tidak terjadi perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang akan dianalisis, maka diperlukan batasan operasional dari variabel-variabel beserta definisi operasionalnya. Definisi operasional variabel berisikan unsur-unsur dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang merupakan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Motivasi kerja (X1)

Motivasi kerja dapat dinyatakan sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Secara keseluruhan,

penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja (X1) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Motivasi Kerja (X1)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Tanggung jawab	1. Kerja keras 2. Tanggung jawab 3. Pencapaian tujuan 4. Menyatu dengan tugas	Likert	1-4
Prestasi yang dicapainya	5. Dorongan untuk sukses 6. Umpan balik 7. Unggul	Likert	5-7
Pengembangan diri	8. Peningkatan keterampilan 9. Dorongan untuk maju	Likert	8-9
Kemandirian dalam bertindak	10. Mandiri dalam bekerja 11. Suka pada tantangan	Likert	10-11

Sumber: Uno (2008)

b. Pendidikan dan Pelatihan(X2)

Pendidikan merupakan kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel pendidikan dan pelatihan (X2) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Kesesuaian Materi	1. Menunjang pekerjaan 2. Meningkatkan pengetahuan 3. Kebutuhan pekerjaan	Likert	1-3
Metode Diklat	4. Sesuai materi 5. Materi mudah dimengerti 6. Sesuai dengan gaya belajar	Likert	4-6
Sarana dan Prasarana serta Dana	7. Kondisi ruang kondusif 8. Peralatan tersedia dengan layak 9. Memiliki pendanaan yang baik 10. Pelayanan akomodasi	Likert	7-10

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Kemampuan Instruktur	11. Dapat mengendalikan ruang pelatihan 12. Menyampaikan materi mudah dimengerti 13. Menguasai tujuan diklat 14. Memancing peserta untuk berpartisipasi aktif	Likert	11-14

Sumber: Siagian (2010)

2. Variabel terikat yaitu faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya (Y) adalah kinerja pegawai (Y), dimana kinerja pegawai adalah Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai (Y) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja pegawai (Y)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Kualitas pekerjaan	1. Penilaian yang baik dari pimpinan 2. Hasil kerja sesuai dengan ketentuan 3. Ketelitian 4. Hasil kerja sesuai dengan harapan pimpinan	Likert	1-4
Kuantitas pekerjaan	5. Melebihi target 6. Tanggung jawab	Likert	5-7
Ketepatan waktu	7. Tepat waktu	Likert	8
Efektivitas pegawai dalam menyelesaikan permasalahan	8. Inisiatif	Likert	9-10
Kemandirian pegawai dalam menyelesaikan permasalahan	9. Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri	Likert	11

Sumber: Mas'ud (2004)

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Arikunto (2012:108). Menurut Sudjana (2006, hal. 6), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Karena yang menjadi obyek penelitian adalah kinerja pegawai, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan dengan populasi sebanyak 123 orang.

3.4.2. Sampel dan Metode Sampling

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *probability sampling*, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yaitu dengan rumus slovin, sebagai berikut:

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

$$n = \frac{127}{1 + 127(0,05)^2} = \frac{127}{1,32}$$

$$n = 96,39 \text{ dibulatkan menjadi } 96$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini peneliti mengharapkan tingkat kesalahan ($e = 5\%$).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 94 sampel.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan cara yaitu penelitian lapangan data utama. Penelitian Lapangan data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada pegawai Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan secara langsung ataupun melalui perantara. Setelah kuesioner diisi dan dikembalikan, lalu data diolah menggunakan program SPSS.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Pada masing-masing pernyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.

Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.4 Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber :Riduwan, (2012 : 16)

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data menggunakan software SPSS dengan empat tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan uji penyimpangan

asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan analisis regresi berganda. Dan Tahap keempat, melakukan pengujian hipotesis.

3.7.1. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2012:144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS Versi 24 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun $r_{\text{hasil}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur Nazir (2011:162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2012:154). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- b. Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{Alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Mulyanto & Wulandari (2010, hal. 181), uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Uji normalitas

dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas data dari masing-masing variabel dengan menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov. Uji Normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila nilai probabilitas Asymp. Sig > 0,05 maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas Asymp. Sig < 0,05 maka tidak dapat terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:181), pengujian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa antar variabel bebas satu dengan lainnya merupakan variabel yang setara (benar-benar independen) atau tidak terjadi multikolinieritas, dan di uji dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) berada di antara angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10. Selanjutnya, dengan melihat nilai *Tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:181), pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu lainnya atau tidak terjadi autokorelasi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson hasil pengolahan data yang kemudian dibandingkan

dengan nilai d_i dan d_u pada tabel Durbin Watson, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. $1,21 < DW < 1,65$ = tidak dapat disimpulkan
- b. $2,35 < DW < 2,79$ = tidak dapat disimpulkan
- c. $1,65 < DW < 2,235$ = tidak terjadi autokorelasi
- d. $DW < 1,21$ dan $DW > 2,79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:182), heteroskedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama, sehingga penaksir OLS tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi.

3.7.3. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya “pengaruh motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan,

Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan” maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh Pembinaan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti pengaruh variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2014 : 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

\hat{Y}	= Kinerja pegawai
X_1	= Motivasi kerja
X_2	= Pendidikan dan pelatihan
b_1, b_2	= Koefisien regresi

3.7.4. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui:

1. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analysis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2015). Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0.05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- a. H_1 = diterima jika $\text{sig } F_{hitung} < 0,05$, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. H_1 = ditolak jika $\text{sig } F_{hitung} > 0,05$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5$ persen (Ghozali, 2015). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- a. H_1 = diterima jika $\text{sig } t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan.
- b. H_1 = ditolak jika $\text{sig } t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Pusdiklat Perdagangan merupakan sebuah unit eselon II yang berada di bawah dan bertanggung-jawab kepada Menteri Perdagangan melalui Sekretaris Jenderal. Pusdiklat Perdagangan secara organisasi terdiri dari 4 (empat) unit eselon III, yaitu Bidang Diklat Aparatur, Bidang Diklat Non Aparatur, Balai Diklat PMB, dan Bagian Tata Usaha.

Pusdiklat Perdagangan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis rencana dan program pelatihan aparatur dan non aparatur sumber daya manusia sektor perdagangan;
2. Pelaksanaan pelatihan, koordinasi kerja sama dan pengembangan aparatur dan non aparatur sumber daya manusia sektor perdagangan;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pelatihan aparatur dan non aparatur sumber daya manusia sektor perdagangan;
4. Penyusunan standar kompetensi non aparatur sumber daya manusia sektor perdagangan; dan
5. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.

Pusdiklat Perdagangan bertugas mendukung visi Kementerian Perdagangan sebagai penggerak pertumbuhan dan daya saing ekonomi melalui pelaksanaan pembinaan, bimbingan, pengembangan program-

program pelatihan yang berkualitas dan tertata sepanjang tahun, meliputi pelatihan aparatur, pelatihan non-aparatur, pelatihan penguji mutu barang, serta pelatihan PNBP.

Pelatihan merupakan metode pembelajaran singkat yang dianggap efektif untuk memberikan gambaran lengkap dan umum terhadap suatu materi tertentu. Pusdiklat Perdagangan selalu berupaya menentukan topik pelatihan yang dibutuhkan pada saat itu dan mendatangkan narasumber yang tepat untuk mengupasnya. Dalam berbagai pelatihan juga dilakukan praktek dan kunjungan lapangan ke instansi pemerintah maupun organisasi swasta, sehingga materi pelatihan menjadi relevan dengan implementasinya.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah deskripsi identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu: jenis kelamin, jenis pekerjaan dan usia responden.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 96 orang responden dan diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan wanita, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1.	Laki-laki	55	57,48%
2.	Wanita	41	42,52%
		96	100%

Sumber : Hasil pengolahan data Primer, 2019

Dari tabel 4.1 yakni karakteristik responden menurut jenis kelamin responden, maka dari 96 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yakni sebesar 55 orang atau 57,48% dan wanita sebesar 41 atau 42,52%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan adalah didominasi oleh laki-laki jika dibandingkan dengan wanita.

2. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden menurut pendidikan terakhir yaitu menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden menurut pendidikan terakhir responden. Dalam deskripsi karakteristik responden, dikelompokkan menurut jenis pekerjaan responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pekerjaan	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1.	SMA	29	30,21%
2.	D3	7	7,29%
3.	Sarjana (S1)	37	38,54%
4.	Magister (S2)	23	23,96%
		96	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas, nampak bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Sarjana (S1) sebesar 37 orang atau 38,54%, diikuti oleh SMA sebanyak 29 orang atau 30,21%, kemudian Magister (S2) sebanyak 23 orang atau 23,96% dan D3 sebanyak 7 orang atau 7,21%.

4.1.3. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada keempat variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Motivasi kerja (X1)

Data variabel motivasi kerja (X1) diperoleh dari 11 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.11. Validitas variabel motivasi kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,201 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,201 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X101	34.0000	89.726	0.502	0.891
X102	34.2708	86.221	0.600	0.886
X103	34.3542	84.063	0.660	0.882
X104	34.3021	83.160	0.735	0.878
X105	34.0313	82.599	0.738	0.877
X106	34.1771	83.937	0.710	0.879
X107	34.3333	83.446	0.704	0.880
X108	34.1354	83.824	0.685	0.881
X109	34.3958	85.147	0.679	0.881
X110	34.7292	87.210	0.557	0.888
X111	33.8333	93.530	0.275	0.905

Sumber :Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel motivasi kerja dilakukan terhadap 11 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.201) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel motivasi kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Motivasi kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.894	11

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel motivasi kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's

Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.894 > 0.6$) maka variabel motivasi kerja yang diukur menggunakan 11 item pernyataan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2)

Data variabel pendidikan dan pelatihan (X2) diperoleh dari 14 pernyataan yaitu X2.01 sampai dengan X2.14. Validitas variabel pendidikan dan pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,201$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,201$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X201	43.9271	138.026	0.475	0.879
X202	44.4479	128.797	0.606	0.873
X203	44.3958	127.126	0.703	0.868
X204	44.3542	127.789	0.625	0.872
X205	44.1979	129.213	0.611	0.873
X206	44.4792	129.536	0.604	0.873
X207	44.2604	129.479	0.603	0.873
X208	44.2188	129.983	0.673	0.870
X209	44.7188	130.710	0.558	0.875
X210	44.8958	132.579	0.515	0.877
X211	43.9167	135.446	0.420	0.882
X212	43.9896	133.884	0.478	0.879
X213	44.0625	131.617	0.518	0.877
X214	44.2083	134.861	0.403	0.883

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel pendidikan dan pelatihan dilakukan terhadap 14 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.201) untuk seluruh item, maka 14 item indikator pengukur variabel pendidikan dan pelatihan seluruhnya valid.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.883	14

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel pendidikan dan pelatihan dilakukan terhadap 14 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.883 > 0.6$) maka variabel pendidikan dan pelatihan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Data variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh dari 11 pernyataan yaitu Y.01 sampai dengan Y.11. Validitas variabel kinerja pegawai diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,201 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,201 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	36.5417	84.377	0.438	0.881
Y02	36.5208	77.536	0.708	0.864
Y03	36.5521	79.387	0.637	0.869
Y04	36.7188	79.341	0.615	0.870
Y05	36.8438	79.333	0.577	0.873
Y06	36.8021	78.139	0.673	0.867
Y07	36.8854	79.281	0.627	0.870
Y08	37.0208	77.747	0.653	0.868
Y09	36.9479	76.534	0.668	0.867
Y10	37.2396	79.889	0.580	0.873
Y11	36.9271	83.710	0.377	0.886

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel kinerja pegawai dilakukan terhadap 11 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.201) untuk seluruh item, maka 11 item indikator pengukur variabel kinerja pegawai seluruhnya valid.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.882	11

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel kinerja pegawai dilakukan terhadap 11 item

pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.882 > 0.6$) maka variabel kinerja pegawai yang diukur menggunakan 11 item pernyataan telah reliabel.

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsikan baik dengan menggunakan tabel, kalimat penjelasan maupun grafik.

1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja berasal dari jawaban 11 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Deskripsi nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja
Statistics

Motivasi Kerja (X1)		
N	Valid	96
	Missing	0
Mean		30.9808
Median		31.0000
Mode		29.00
Minimum		19.00
Maximum		40.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata untuk variabel motivasi kerja adalah 30,9808 dan nilai tertinggi adalah 40 serta nilai terendah adalah 19. Nilai tengah adalah 31 serta nilai yang sering muncul adalah 29.

2. Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Data variabel Pendidikan dan Pelatihan berasal dari jawaban 14 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Deskripsi nilai rata-rata variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan
Statistics

Pendidikan dan Pelatihan (X2)		
N	Valid	96
	Missing	0
Mean		36.3269
Median		38.5000
Mode		42.00
Minimum		19.00
Maximum		47.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata untuk variabel pendidikan dan pelatihan adalah 36,3269 dan nilai tertinggi adalah 47 serta nilai terendah adalah 19. Nilai tengah adalah 38,5 serta nilai yang sering muncul adalah 42.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Data variabel kinerja pegawai berasal dari jawaban 11 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Deskripsi nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai
Statistics

Kinerja Pegawai (Y)		
N	Valid	96
	Missing	0
Mean		39.5962
Median		41.0000
Mode		45.00
Minimum		27.00
Maximum		47.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata untuk variabel pendidikan dan pelatihan adalah 39,5962 dan nilai tertinggi adalah 47 serta nilai terendah adalah 27. Nilai tengah adalah 41 serta nilai yang sering muncul adalah 45.

4.1.5. Analisis Data

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal	Mean	.0000000
Parameters a,b	Std. Deviation	1.86909526
Most Extreme	Absolute	.100
Differences	Positive	.100
	Negative	-.100
Test Statistic		0.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.73 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	0.440	2.270
	Pendidikan dan Pelatihan (X2)	0.440	2.270

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber :Data penelitian yang diolah,2019

Tabel coefficient Collinearity Statistics di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0,440 dan VIF 2,270. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0,440 > 0,1$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($2,270 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

3. Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.749$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW(1.749) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.14 Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.749

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

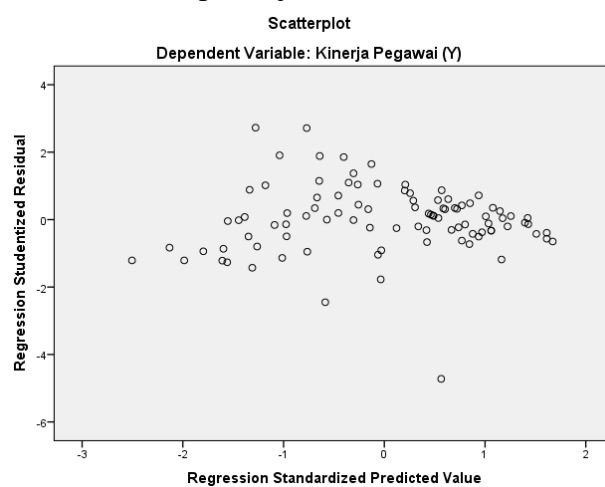
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

4. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari

satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*.

Gambar 4.1 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber :Data penelitian yang diolah,2019

Dari hasil uji di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

5. Uji Regresi Linier Ganda

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan

perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.15 Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	0.654	0.647	5.79866

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (R Square) sebesar 0,654. Nilai $R^2 = 0,654$ menunjukkan bahwa X1 (motivasi kerja) dan X2 (pendidikan dan pelatihan) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 65,4% variasi Y sedangkan 34,6% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.16 Anova Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5912.930	2	2956.465	87.926	.000 ^b
	Residual	3127.070	93	33.624		
	Total	9040.000	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Hasil anova di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pendidikan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17 Koefisien Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.504	2.493		3.411	0.001
	Motivasi Kerja (X1)	0.256	0.088	0.266	2.895	0.005
	Pendidikan dan Pelatihan (X2)	0.469	0.073	0.590	6.423	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut: .

$$\hat{Y} = 8,504 + 0,256X1 + 0,469X2$$

(0.005) (0.000)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 8,504$, artinya bahwa jika X1 dan X2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.

- Nilai koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0,256$ menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0,469$ menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh motivasi kerja dan Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0,654 dengan nilai sig F = 0.000. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$: ada layak

R Square = 0,654 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig F $< \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh motivasi kerja (X1), pendidikan dan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 65,4% variasi kinerja pegawai (Y) karena adanya masukan faktor motivasi kerja (X1), pendidikan dan pelatihan (X2).

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar $b_1 = 0,256$ pada model persamaan regresi linier ganda. $\hat{Y} = 8,504 + 0,256X_1 + 0,469X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{1o} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar $b_1 = 0,256$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.005. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.005 < 0.05$), maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan arah positif sehingga makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (X_2) sebesar $b_2 = 0,469$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 8,504 + 0,256X_1 + 0,469X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan (X_1) sebesar $b_2 = 0,469$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh pendidikan dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif sehingga makin tinggi pendidikan dan pelatihan maka makin tinggi pula kinerja pegawai.

4.2. Pembahasan

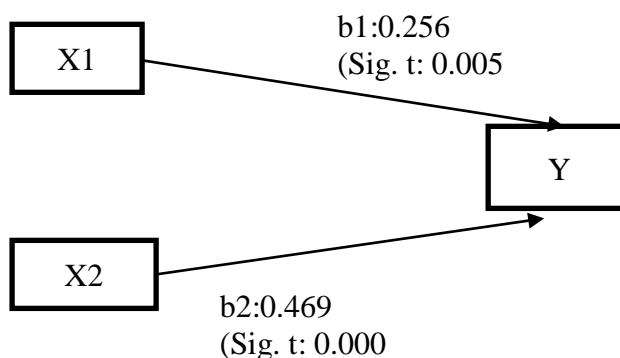
Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa

seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap motivasi kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan kinerja pegawai cenderung baik.

Gambar 4.2 Rumusan Hasil Analisis
R²: 0.861; (Sig F: 0.000)

$$\hat{Y} = 8,504 + 0,256X_1 + 0,469X_2$$



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 65,4% variasi kinerja pegawai karena masukan faktor motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2017) bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari motivasi, pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja

seseorang dapat berbeda dengan orang lain dan agar kinerja setiap pegawai meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Selanjutnya melatih serta mendidik pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik. Hal ini penting, mengingat tidak seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sederhana pun tidak jarang seseorang mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni (2014), Rizki Putri Agrifani (2015) dan Silviany Hanika, Machasin dan Rendra Wasnury (2017) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan terhadap kinerja pegawai.

4.2.1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai di Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi motivasi kerja yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar $b_1 = 0,256$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 8,504 + 0,256X_1 + 0,469X_2$.

Seperti yang dikatakan Siagian (2010) bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan

waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan mengemban kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni (2014), Rizki Putri Agrifani (2015) dan Silviany Hanika, Machasin dan Rendra Wasnury (2017) bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Motivasi memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja. Jika motivasi kerja pegawai baik, maka dapat dipastikan instansi dapat berkembang dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Sebaliknya jika motivasi kerja pegawai kurang, maka Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan, akan mengalami banyak masalah.

Peningkatan motivasi pegawai, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sehingga muaranya adalah kualitas kerja. Meningkatnya efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan mutu SDM, sehingga meningkatkan daya saing antar pegawai, kelompok, institusi maupun lembaga, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam mengemban amanat rakyat.

4.2.2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai di Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan

Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pegawai maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh pendidikan

dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar $b_2 = 0,469$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 8,504 + 0,256X_1 + 0,469X_2$.

Sesuai pendapat Widjaja (2016:75), bahwa pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai adalah proses memberi bantuan kepada para pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni (2014), Rizki Putri Agrifani (2015) dan Silviany Hanika, Machasin dan Rendra Wasnury (2017) bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan sangat tepat dilaksanakan jika sesuai kebutuhan suatu organisasi. Kebutuhan diklat dapat berupa kekurangan dalam bidang pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan keterampilan para peserta yang hendak dipenuhi melalui kegiatan diklat tersebut. Dengan demikian kebutuhan diklat bukanlah kebutuhan dibidang itu sendiri, tetapi juga kebutuhan untuk mendapatkan atau diberi pendidikan dan pelatihan. Untuk itulah diklat pegawai itu dilakukan karena diharapkan untuk mengurangi atau mampu meniadakan kesenjangan antara kinerja faktual dan kinerja potensial serta dapat membuat perubahan-perubahan pada pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta.

Adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya menjembati kesenjangan tersebut,

salah satu caranya adalah dengan diklat. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara baik dan benar dalam melayani masyarakat.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 8,504 + 0,256X_1 + 0,469X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai ($R^2 = 0.861$) dimana motivasi kerja dan Pendidikan dan Pelatihan dalam model tersebut mampu menjelaskan 86.1% variasi kinerja pegawai. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan dengan arah positif sebesar $b_1 = 0,256$, artinya makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.
2. Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan dengan arah positif sebesar $b_2 = 0,469$, artinya makin tinggi pendidikan dan pelatihan maka makin tinggi pula kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.

5.2. Saran

Penelitian ini di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Pegawai perlu memahami lingkup pekerjaannya, memiliki keterampilan yang baik sehingga hasil yang diperoleh melebihi target yang ditetapkan dan lebih cepat dari yang dijanjikan serta mengalami peningkatan. Sebaiknya lebih diperbanyak lagi materi diklat sesuai dengan kebutuhan pegawai masing-masing, dengan demikian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keahlian baru, meningkatkan kompetensi (kemampuan) pegawai serta perubahan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Motivasi kerja perlu ditingkatkan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya. Dengan motivasi yang tinggi, maka pegawai dapat mencapai kinerja yang diharapkan
3. Pegawai Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan hendaknya terus berusaha meningkatkan kinerjanya, karena jika kinerja mereka meningkat, harapan penghasilan mereka juga meningkat. Jika prestasi kerja mereka meningkat, maka juga akan berpeluang untuk menduduki suatu jabatan struktural.
4. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut, sebaiknya variabel yang diteliti lebih diperbanyak lagi misalnya menambahkan variabel kualitas kerja, prestasi kerja, lingkungan kerja atau variabel-variabel lainnya, sehingga diharapkan dapat memperkaya kajian faktor pengaruh terhadap kinerja pegawai

pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan dan menghasilkan penelitian yang lebih akurat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmoko, A. D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Diklat dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Pariwisata Kabupaten Purworejo. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*, 1(2), 45–56.
- Deni, M. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 4(1), 1–14. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.32502/jimn.v4i1.255](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.32502/jimn.v4i1.255)
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2016). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Rupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hanika, S., Machasin, & Wasnury, R. (2017). Pengaruh Pendidikan & Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekan Baru. *JOM Fekon*, 1(2), 1–15.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mazidah, N. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Bandung: CV. Agung.
- Nazir, M. (2011). *Metode Peneltian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahman, A. F. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Banjarnegara*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. . (2010). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suradinata, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Ramadhan.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjaja, A. . (2016). *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.

KUESIONER

Kepada pegawai Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan yang terhormat, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi data kuesioner yang digunakan untuk tujuan penelitian, yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan”. Atas kesediaan dan waktu yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Dominggus Marudut

1. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sudah saya sediakan sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan sesungguhnya.

Nama Responden :

Alamat :

JenisKelamin : Pria Wanita

Usia :

< 30 thn

31 thn - 46thn

47 thn - 62thn

>63 thn

Pendidikan Terakhir :

2. MemberikanJawabandariPernyataan yang Tersedia

Untuk pernyataan-pernyataan berikut ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dipersilahkan untuk memberikan jawaban dengan mengisi tanda centang(√) padapilihan1 – 5 dalam kolom jawaban yang sudah tersedia.

Keterangan:

- a. SangatTidakSetuju (STS)
- b. TidakSetuju (TS)
- c. CukupSetuju (CS)

d. Setuju (S)

e. SangatSetuju (SS)

Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya termotivasi untuk bekerja dengan keras					
2	Saya bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada saya					
3	Saya bekerja untuk mencapai tujuan yang diberikan kepada saya					
4	Saya sudah terbiasa dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
5	Keinginan untuk sukses memotivasi saya untuk bekerja					
6	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja membuat saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
7	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Keterampilan bekerja saya meningkat karena terbiasa dengan pekerjaan					
9	Dengan bekerja mendorong saya untuk terus maju dan lebih baik					
10	Saya mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya tanpa bantuan dari rekan kerja saya					
11	Saya suka dengan tantangan dalam setiap tugas yang saya kerjakan					

Pendidikan dan Pelatihan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Materi yang diberikan dalam diklat dapat menunjang pekerjaan saya					
2	Diklat yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan saya					
3	Materi diklat yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
4	Metode diklat telah sesuai dengan materi yang diajarkan					
5	Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti					
6	Metode yang digunakan pada program diklat telah sesuai dengan gaya belajar saya					
7	Kondisi ruang pelatihan saya saat mengikuti diklat sangat kondusif					
8	Peralatan yang layak tersedia untuk kelancaran kegiatan diklat					
9	Kegiatan Diklat dapat terlaksana dengan baik berkat pendanaan yang baik dari instansi penyelenggara					
10	Instansi penyelenggara program Diklat memberikan pelayanan akomodasi yang layak bagi peserta Diklat					
11	Instruktur dapat mengendalikan ruang pelatihan penyelenggaraan diklat					
12	Keterampilan mengajar para instruktur					

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	dalam menyampaikan materi mudah dimengerti					
13	Instruktur menguasai tujuan yang hendak dicapai dari program diklat tersebut					
14	Instruktur memancing peserta untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program diklat					

Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya selesaikan mendapat penilaian yang baik dari pimpinan					
2	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
3	Rekan kerja menilai sayabekerja dengan teliti					
4	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan harapan dari pimpinan					
5	Pekerjaan yang saya selesaikan melebihi target yang sudah ditentukan					
6	Saya ingin bekerja sesuai target dari pimpinan					
7	Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan tepat waktu					
8	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya					
9	Saya berinisiatif mencari solusi untuk pekerjaan yang saya anggap sulit					
10	Saya berinisiatif mencari cara-cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya					
11	Saya dapat bekerja mandiri					

TERIMA KASIH

HASIL SKOR

Variabel Motivasi Kerja (X1)

No. Resp.	HASIL SKOR											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5	5	46
2	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	45
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32
4	2	4	4	5	5	3	2	2	2	1	5	35
5	1	1	1	3	4	5	5	5	3	4	5	37
6	2	5	2	2	5	5	5	5	3	3	1	38
7	5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	4	35
8	4	4	2	5	5	5	3	3	3	2	5	41
9	1	1	1	1	4	5	5	5	4	2	1	30
10	3	3	4	3	1	1	1	1	3	2	3	25
11	5	4	5	5	5	4	3	1	1	1	4	38
12	5	4	3	1	1	1	2	3	3	1	3	27
13	1	1	1	1	4	3	3	4	4	4	1	27
14	4	4	3	4	1	1	2	5	5	5	4	38
15	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	20
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	42
17	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	39
18	2	1	1	1	1	3	2	4	3	2	3	23
19	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	48
20	4	5	3	5	3	4	1	3	4	3	1	36
21	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	1	45
22	3	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	19
23	4	4	3	5	5	3	3	4	3	3	4	41
24	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	41
25	4	5	2	5	4	4	5	4	3	3	1	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	52
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	15
28	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	43
29	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	43
30	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	49
31	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	18
32	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	48
33	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	5	26
34	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	4	22
35	4	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	39

No. Resp.	HASIL SKOR											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
36	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	4	24
37	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52
38	3	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	36
39	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	48
40	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	18
41	3	1	3	2	3	2	2	3	2	1	4	26
42	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	47
43	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	48
44	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	52
45	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	39
46	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	36
47	2	1	3	2	4	3	3	4	4	3	2	31
48	4	3	2	1	3	2	1	2	1	1	1	21
49	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	48
50	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	47
51	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	5	24
52	5	4	4	5	5	5	3	4	2	2	5	44
53	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	29
54	5	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	47
55	4	2	1	2	2	1	3	2	1	1	3	22
56	2	1	3	2	3	3	3	4	4	3	5	33
57	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	5	39
58	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	31
59	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	45
60	4	4	5	3	4	3	1	1	2	2	4	33
61	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	47
62	5	4	3	5	5	5	4	5	4	1	3	44
63	5	5	5	3	5	2	2	3	3	4	4	41
64	3	1	1	4	2	1	3	4	4	4	4	31
65	4	3	3	2	1	3	4	2	2	2	4	30
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13
67	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	49
68	4	4	3	2	3	4	2	3	2	2	5	34
69	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	43
70	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	52
71	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	51
72	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	2	44

No. Resp.	HASIL SKOR											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
73	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	5	37
74	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52
75	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	19
76	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	45
77	5	4	4	5	5	4	3	3	2	3	4	42
78	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	30
79	4	3	3	2	1	2	2	2	3	1	5	28
80	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	50
81	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	5	35
82	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	49
83	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	44
84	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	46
85	4	4	5	4	5	4	3	3	2	1	5	40
86	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52
87	5	4	3	5	5	4	2	3	4	2	3	40
88	5	5	5	3	4	2	3	4	4	4	5	44
89	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	52
90	3	2	3	2	2	5	5	3	2	2	5	34
91	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
92	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	42
93	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	46
94	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	45
95	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	22
96	5	4	4	4	3	2	2	2	3	1	5	35

Variabel Pendidikan Pelatihan (X2)

No. Resp.	HASIL SKOR														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
38	4	3	4	5	5	4	4	4	2	3	5	4	5	4	56
39	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	66
40	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	25
41	4	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	32
42	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	60
43	4	3	3	2	4	5	4	5	4	2	4	5	3	3	51
44	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	61
45	4	3	4	4	4	5	5	4	2	1	2	4	3	4	49
46	4	3	3	2	1	3	3	2	2	1	5	3	3	4	39
47	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	2	27
48	5	5	3	4	4	1	1	1	2	3	5	5	2	5	46
49	4	2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	55
50	5	5	3	4	5	2	5	2	3	3	5	4	5	4	55
51	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	50
52	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	60
53	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	5	4	3	2	36
54	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68
55	4	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	26
56	4	2	2	1	1	1	3	3	2	2	4	5	4	5	39
57	4	3	1	1	1	1	3	3	2	2	5	5	5	5	41
58	3	1	1	1	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	35
59	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	60
60	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	4	34
61	4	3	5	4	2	4	3	2	2	1	5	3	3	5	46
62	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	64
63	5	5	3	5	5	3	3	2	3	5	2	4	4	4	53
64	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	28
65	3	2	1	2	4	1	3	1	1	1	5	5	1	2	32
66	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
67	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	51
68	3	2	2	1	2	1	3	3	2	4	5	4	5	5	42
69	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	59
70	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
71	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	61
72	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	59
73	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	3	35
74	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	58

No. Resp.	HASIL SKOR														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
75	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	22
76	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	63
77	4	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	4	5	5	41
78	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	1	3	2	39
79	4	3	3	3	3	2	1	2	1	1	5	4	3	5	40
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	65
81	5	4	4	3	5	2	5	5	5	2	5	5	5	4	59
82	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	65
83	4	3	4	3	4	5	4	5	5	2	4	5	5	3	56
84	3	1	2	1	3	4	3	4	2	1	5	5	5	3	42
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	66
86	4	3	5	4	2	4	4	3	2	1	5	4	4	5	50
87	4	4	5	4	5	4	4	4	1	1	5	5	5	5	56
88	5	5	4	5	5	3	3	3	2	5	5	5	5	5	60
89	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	67
90	5	5	3	4	5	2	5	3	2	3	5	5	5	2	54
91	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	2	52
92	3	4	4	4	3	3	5	5	3	5	5	3	5	4	56
93	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	61
94	4	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	36
95	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	1	35
96	4	3	3	3	3	2	1	3	1	1	5	5	5	5	44

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Resp.	HASIL SKOR											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	4	47
2	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	50
3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	48
4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	3	46
5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	3	1	34
6	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	46
7	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	49
8	5	4	4	5	3	4	2	5	5	3	5	45
9	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	42
10	3	5	5	2	4	4	4	3	3	3	1	37
11	4	3	3	3	5	5	3	4	5	5	3	43
12	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	46
13	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	1	35
14	1	1	1	3	3	5	5	5	5	5	1	35
15	4	4	4	4	1	1	1	1	3	5	3	31
16	5	4	5	5	2	4	2	4	4	3	4	42
17	5	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	45
18	3	2	2	3	3	4	2	1	1	2	4	27
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	49
20	1	2	4	4	4	2	3	1	2	2	5	30
21	3	5	4	5	5	5	5	3	4	1	1	41
22	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	5	23
23	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	22
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	45
25	5	5	5	4	2	5	2	4	2	3	1	38
26	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	1	48
27	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	5	21
28	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	1	44
29	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	45
30	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	48
31	2	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	44
32	3	2	4	5	5	5	4	4	3	3	5	43
33	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	5	26
34	4	2	2	4	1	1	2	2	1	1	1	21
35	4	4	5	3	2	3	4	4	5	5	3	42
36	4	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	28
37	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	50

No. Resp.	HASIL SKOR											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
38	3	5	4	5	4	5	2	4	4	4	5	45
39	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	52
40	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	18
41	4	2	3	2	3	1	3	1	1	1	1	22
42	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	48
43	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	48
44	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	51
45	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	40
46	3	5	3	3	4	2	4	3	4	3	2	36
47	2	2	1	2	2	3	3	4	4	3	3	29
48	1	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	46
49	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	49
50	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	2	45
51	5	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	38
52	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	45
53	4	5	4	3	2	2	3	3	1	3	2	32
54	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	50
55	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	21
56	5	4	5	4	5	4	4	1	1	2	4	39
57	5	5	5	5	5	4	2	4	2	3	4	44
58	4	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	30
59	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	5	46
60	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	34
61	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5	4	47
62	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	50
63	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	40
64	4	3	1	3	2	3	4	3	3	1	3	30
65	4	5	5	1	2	3	4	4	2	4	3	37
66	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	14
67	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	18
68	5	5	4	5	5	5	3	2	1	1	5	41
69	4	5	5	5	5	5	3	1	2	3	5	43
70	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	51
71	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	49
72	2	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	45
73	5	4	4	2	3	2	4	2	4	3	2	35
74	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	51

No. Resp.	HASIL SKOR											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
75	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	19
76	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	51
77	4	2	4	5	5	4	4	3	3	3	4	41
78	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	29
79	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	50
80	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	51
81	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	3	47
82	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	51
83	5	4	5	5	3	5	4	2	5	5	5	48
84	4	5	5	5	3	5	5	3	2	4	5	46
85	5	5	5	5	5	4	4	3	2	1	4	43
86	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	47
87	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	50
88	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	52
89	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	50
90	5	5	5	5	2	4	5	4	3	5	4	47
91	5	4	5	3	2	4	4	5	5	4	4	45
92	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	49
93	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	47
94	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	38
95	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	26
96	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	46

HASIL OUTPUT SPSS

DESKRIPTIF STATISTIK**Statistics**

Motivasi Kerja (X1)

N	Valid	96
	Missing	0
Mean		37.6563
Median		39.5000
Mode		52.00
Minimum		13.00
Maximum		52.00

Statistics

Pendidikan dan Pelatihan (X2)

N	Valid	96
	Missing	0
Mean		47.6979
Median		50.0000
Mode		56.00
Minimum		19.00
Maximum		68.00

Statistics

Kinerja Pegawai (Y)

N	Valid	96
	Missing	0
Mean		40.5000
Median		44.5000
Mode		45.00
Minimum		14.00
Maximum		52.00

UJI ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.73729262
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.078
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.654	.647	5.79866	1.749

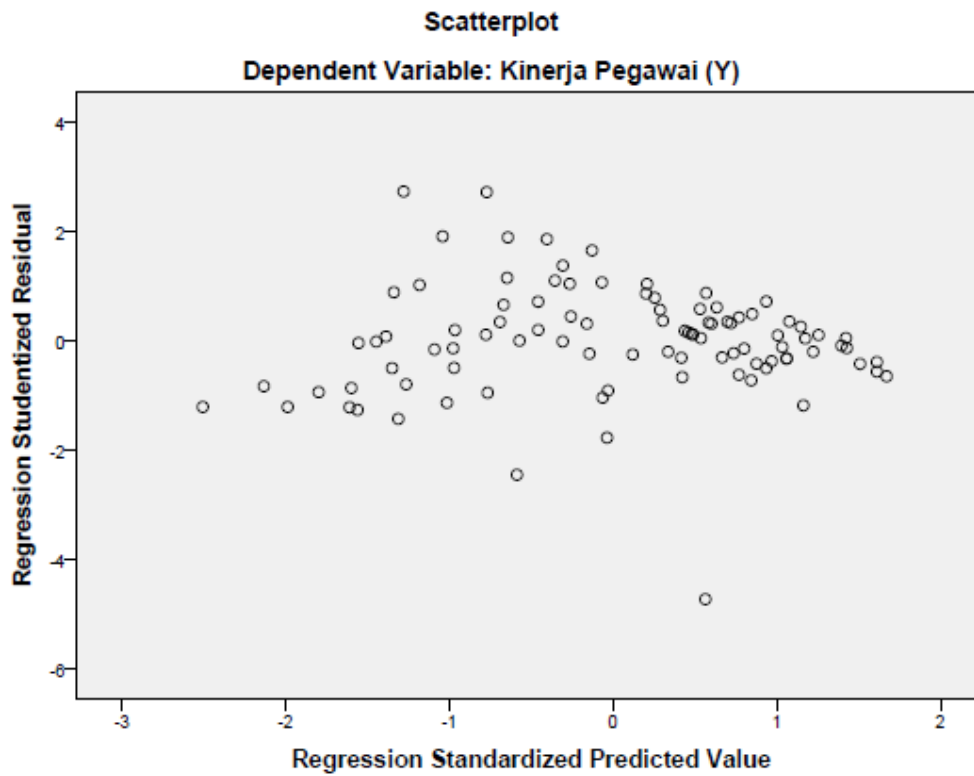
a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.440	2.270
	Pendidikan dan Pelatihan (X2)	.440	2.270

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.647	5.79866

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5912.930	2	2956.465	87.926	.000 ^b
	Residual	3127.070	93	33.624		
	Total	9040.000	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.504	2.493		3.411	.001
	Motivasi Kerja (X1)	.256	.088	.266	2.895	.005
	Pendidikan dan Pelatihan (X2)	.469	.073	.590	6.423	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)