

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin

Muhammad Najib

Pendidikan B. Inggris, FKIP Universitas PGRI Palembang
mn760503@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and training education partially or jointly on the performance of Talang Kelapa Banyuasin District Office employees. Data analysis was performed using quantitative analysis methods using the SPSS version 22 program. The results of the study revealed that there was a significant influence between work motivation and training education partially on the performance of Talang Kelapa Banyuasin District Office employees with an influence value of 4.121 for work motivation variables and 5.962 for training education variables, and for work motivation and training education variables together have a significant effect on the performance of Talang Kelapa Banyuasin District Office employees with a value of influence of 19.52. The coefficient of determination results obtained R square value of 0.407 or 40.7%. The results of this study mean that 40.7% of the dependent variable variation, namely employee performance is influenced by independent variables namely work motivation and training education, while the remaining 59.3% is influenced by other factors not examined.

Keywords: *Work Motivation, Training Education, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pendidikan pelatihan secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin. Analisis data dilakukan dengan metode analisis kuantitatif menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pendidikan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin dengan nilai pengaruh sebesar 4,121 untuk variabel motivasi kerja dan sebesar 5,962 untuk variabel pendidikan pelatihan, dan untuk variabel motivasi kerja dan pendidikan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin dengan nilai pengaruh sebesar 19,52. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,407 atau 40,7%. Hasil penelitian ini berarti bahwa 40,7% variasi variabel terikat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan pendidikan pelatihan, sedangkan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Pendidikan Pelatihan, Kinerja Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaksana dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya

manusia, baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik dalam organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar di pengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit) kerja dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah, dan penyampaian laporan.

Salah satu kunci guna untuk mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien adalah kinerja pegawai, untuk itu diperlukan pendidikan pelatihan (diklat) pegawai dan motivasi kerja untuk menambah pengetahuan dan mendorong pegawai bekerja lebih baik lagi terutama pada era globalisasi seperti saat ini dan adanya pasar bebas dimana tingkat persaingan pelayanan baik antar daerah maupun di dunia internasional. Untuk itu organisasi di tuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pendidikan yang tinggi. Sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi atau kinerja pegawai yang dapat bersaing dalam mencapai tujuan di tempat ia bekerja.

Langkah-langkah yang diperlukan manajemen untuk meningkatkan kualitas kepegawaian agar memiliki keunggulan daya saing dan bekerja secara profesional adalah dengan melakukan program pemberdayaan pegawai dengan melakukan pendidikan pelatihan (diklat) pegawai, memberikan motivasi kerja, serta menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Hal ini akan memberikan manfaat bagi kantor salah satunya kinerja pegawai menjadi baik dan akan mendorong keuntungan bagi kantor tersebut.

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin adalah rendahnya motivasi kerja pegawai, hal tersebut dapat terlihat dari seringnya pegawai melakukan penundaan pekerjaannya, akibat yang ditimbulkan adalah pekerjaan pegawai tersebut menjadi terlambat untuk diselesaikan dan terjadinya penumpukan pekerjaan pegawai yang membuat waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama, penyebab dari kurangnya motivasi kerja pegawai adalah kurang merata dan adilnya pelatihan yang diterima oleh pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin. Fenomena lain yang terjadi adalah kurangnya pendidikan pelatihan dari pemerintah pusat, dan penunjukan peserta pendidikan pelatihan hanya di dapat oleh golongan tertentu.

Terkait dengan fenomena tersebut Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin seharusnya mengusulkan kepada pemerintah pusat secara langsung ataupun tidak langsung agar menambah kuota bagi pegawai yang ingin mengikuti pendidikan pelatihan, dan penunjukan peserta pendidikan pelatihan tidak berdasarkan golongan tertentu sehingga seluruh pegawai dapat mengikuti pendidikan pelatihan secara adil dan merata, dan apabila hal tersebut dilakukan oleh Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin akan menimbulkan motivasi pegawai untuk mengikuti pendidikan pelatihan, selanjutnya hasil dari pendidikan pelatihan tersebut diharapkan dapat menjadi bekal dan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi baik.

B. KAJIAN TEORI

1) Motivasi Kerja

➤ **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin : “*movere*” yang berarti menggerakkan (*to move*), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Menurut Maslow dalam Notoatmodjo (2015:115) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga menciptakan kegairahan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

➤ **Tujuan Motivasi**

Didalam suatu instansi atau perusahaan, motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mendorong kegairahan karyawan agar mau mengeluarkan potensi yang dimilikinya agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan/ instansi, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antar individu / tim kerja dalam suatu instansi/ perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan dalam Notoatmodjo (2015:125) tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 3) Meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) Meningkatkan kehadiran kerja karyawan
- 6) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas tujuan motivasi adalah upaya menggerakkan sumberdaya manusia agar bekerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan secara optimal.

➤ **Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2011:115) indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Upah yang layak, adalah pendapatan atau gaji yang didapat oleh pegawai sesuai dengan pekerjaannya dan cukup untuk mencukupi kebutuhannya.
- 2) Kesempatan untuk maju, adalah pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk maju dengan mendapatkan diklat ataupun pelatihan serta kenaikan pangkat atau jabatan dari kantor tempatnya bekerja.
- 3) Keamanan, adalah pegawai perlu mendapatkan keamanan mulai dari keamanan secara fisik maupun non fisik seperti tempat bekerja yang aman dan mendapatkan asuransi kesehatan dari kantor tempatnya bekerja.
- 4) Tempat yang baik, adalah lingkungan bekerja yang baik dan tersedianya tempat yang baik, seperti tersedianya sarana dan prasarana yang dibutuhkan dikantor untuk menunjang pekerjaannya.
- 5) Pekerjaan yang wajar, adalah dimana para pegawai mendapatkan proporsi pekerjaan yang wajar dan tidak terlalu banyak yang dapat mengakibatkan pegawai menjadi stress.
- 6) Pengakuan atas prestasi, adalah dimana pegawai mendapatkan pengakuan atas prestasi jika pekerjaan yang dilakukannya secara baik , seperti mendapatkan bonus ataupun kenaikan jabatan di tempatnya bekerja.

2) Pendidikan Pelatihan

➤ Pengertian Pendidikan Pelatihan

Pelayanan publik dalam pemerintahan atau birokrasi merupakan suatu proses dan kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil. Seorang pegawai negeri sipil dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, dan profesionalisme untuk mengembangkan konsep organisasi pemerintahan yang ada dalam memahami tuntutan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu kebijakan yang diberlakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan efektifitas pegawai negeri sipil yaitu dengan menyelenggarakan pendidikan pelatihan (diklat) sesuai dengan golongan dan jabatan dari seorang pegawai. Pendidikan pelatihan merupakan kegiatan dalam memperbaiki mutu, pengembangan sikap dan dan tingkah laku serta terampil dan berpengetahuan.

Menurut Hardiansyah (2012:56) pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil yang biasa disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Menurut Manullang (2011:67) pendidikan pelatihan adalah pemberian bantuan pada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan, dan kemampuan yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2015:2) pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumberdaya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan bermasyarakat.

Selanjutnya Notoatmodjo (2015:19) mendefinisikan pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai.

Menurut Notoatmodjo (2015:16) istilah pendidikan pelatihan memiliki perbedaan. Namun perbedaan tersebut tidaklah terlalu jauh, karena pada prakteknya sangat fleksibel dimana batas antara pelaksanaan Pendidikan Pelatihan tidak ada garis tegas.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan pelatihan dalam suatu instituti atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat.

➤ **Tujuan Pendidikan Pelatihan**

Menurut Notoatmodjo (2015:27) tujuan pendidikan pelatihan adalah:

- a) Meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan ini berarti bahwa pendidikan pelatihan pada hakikatnya bertujuan meningkatkan kemampuan kerja.
- b) Suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pelatihan pada saat tertentu.
- c) Lahirnya tujuan atau pelatihan disebabkan karena diperlukannya suatu kurikulum yang efisien dan efektif, maksud menetapkan tujuan pendidikan pelatihan, agar memudahkan dan mengarahkan penyusunan kurikulum.
- d) Rumusan kemampuan atau perilaku baru: yang lazimnya dirumuskan dalam kategori pengetahuan, kecerdasan, sikap, keterampilan yang diharapkan untuk dimiliki oleh sasaran pendidikan pelatihan setelah menyelesaikan program pendidikan pelatihan (serangkaian proses belajar).

➤ **Indikator-Indikator Pendidikan Pelatihan**

Menurut Notoatmodjo (2015:24) ada beberapa indikator-indikator pendidikan pelatihan yaitu:

- 1) Tingkat kesesuaian dengan diklat dan kebutuhan adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam situasi dan kondisi yang berbeda dan dengan berbagai individu atau unit kerja lain.
- 2) Kemampuan Komunikasi instruktur yaitu dalam setiap keadaan dapat mengkomunikasikan maksud, ide serta perasaan secara terbuka, jujur, dan langsung.
- 3) Kemampuan memberikan motivasi oleh instruktur adalah sesuai dengan nilai-nilai dan mempertahankan norma-norma sosial, etika, dan organisasi walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.
- 4) Pendapat mengenai manfaat diklat yang dirasakan adalah dapat berpartisipasi dalam menyusun rencana kerja dan tindakan-tindakan tertentu.
- 5) Pendapat tentang pengelolaan pendidikan pelatihan sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dengan mempertahankan norma-norma sosial, dan etika.

3) Kinerja

➤ **Pengertian Kinerja**

Menurut Wibowo (2014:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Gilbert dalam Notoatmodjo (2015:124) mengemukakan kinerja adalah apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Maier dalam Notoatmodjo (2015:124) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja/prestasi yang dapat dicapai seseorang (individu) atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam organisasi.

➤ **Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Wibowo (2014:85) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai dimasa yang akan datang.
- 3) Umpan Balik, melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan
- 4) Untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Alat atau sarana, merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.
- 5) Kompetisi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetisi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, merupakan alat atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

C. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada.

1) Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah 148 orang pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi pegawai lebih dari 100 orang yaitu sebanyak 148 orang pegawai, maka peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel.

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

Dimana:

n : Sampel

N : Jumlah Populasi

Ne² : Tingkat Kesalahan Pengambilan Sampel (10%)

Perhitunganya adalah:

$$n = \frac{148}{1 + 148(0,1)^2} = 59,67$$

Maka sampel yang digunakan peneliti adalah sebesar 60 pegawai tetap Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin.

2) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya

3) Teknik Analisis Data

a. Uji Coba Instrumen

- Uji Validitas

Menurut Nugroho dalam Kurniawan (2014:89) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan mendefinisikan suatu variabel. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur dalam suatu kuesioner. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated* item-total correlations (*r*.hitung) dengan hasil perhitungan (*r*.tabel). jika *r*.hitung lebih besar dari *r*.tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid. dan apabila jika *r*.hitung lebih kecil dari *r*.tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

Rumus:

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

Dimana :

*r*_{xy} = koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

∑X = Jumlah Skor Item

∑Y = Jumlah Skor Total

➤ Uji Reliabilitas

Menurut Kurniawan (2014:102) uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau di andalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

Pengukuran realibilitas di lakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butiran pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada respondent, kemudian hasil skornya di ukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS versi 22, dengan fasilitas *cronboach alpa* (α). Suatu konstruk atau variabel di katakan reliabel jika memberikan nilai *cronboach alpa* > 0.60 .

Rumus :

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = Nilai reliabilitas internal seluruh instrument

rb = Korelasi *produk moment* antara belahan ganjil dan genap

b. Uji Asumsi Klasik

➤ Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:119) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regrecy, nilai residual memiliki distrubusi normal atau tidak. Analisis parametrik seperti korelasi pearson mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji Normalitas dilakukan melalui kolmogorov smirnov dengan alat bantu SPSS Versi 22.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan di atas 0,05, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan di bawah 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

➤ Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2016:129) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regrecy berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/Independent variabel. Dimana akan di ukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dengan alat bantu dengan menggunakan SPSS for windows versi 22 pada penelitian ini.

Hipotesa yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah :

Ho : Tidak ada multikolinieritas

Ha : Ada multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusan

Jika $VIF > 10$ jika $tolerance < 0,1$ maka H_a diterima dan H_o ditolak

Jika $VIF < 10$ jika $tolerance > 0,1$ maka H_a ditolak dan H_o diterima

➤ Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131) menjelaskan uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidak samaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas terjadi pada *satterplot* titik-titiknya mempunyai

pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang-gelombang adapun teknik yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas dengan alat bantu menggunakan SPSS pada penelitian ini.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi (ZPRED) dengan residualnya (SPRESEID). Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESEID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Dasar analisisnya sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Data

➤ Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Kurniawan (2014:179) analisis regresi berganda adalah model persamaan regresi linier dengan variabel bebas lebih dari satu. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan regresi berganda dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

b₁ = Koefisien Motivasi Kerja

X₁ = Variabel bebas Motivasi Kerja

b₂ = Koefisien Pendidikan Pelatihan

X₂ = Variabel Bebas Pendidikan Pelatihan

➤ Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2014:276) analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variabel,

Rumus koefisien korelasi adalah:

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

Keterangan :

r : koefisien korelasi

X : variabel Bebas (Motivasi Kerja dan Pendidikan Pelatihan)

Y : Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

n : Responden

∑ : jumlah Responden (Sampel)

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80-1,00	Sangat Kuat
2	0,60-0,80	Kuat
3	0,40-0,60	Agak Rendah
4	0,20-0,40	Rendah
5	0,00-0,20	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono 2014:277

➤ Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2014:338) koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang di berikan oleh sebuah variabel atau lebih X (Bebas) terhadap variabel Y (Terikat). Adapun tehnik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu menggunakan SPSS for windows versi 22 pada penelitian ini. Rumus koefisien determinasi :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

d. Pengujian Hipotesis

➤ Uji t (Secara Parsial)

Menurut Priyatno (2016:73) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$\text{Rumus : } t = \frac{\beta}{S\beta}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

β = koefisien regresi masing-masing variabel

$S\beta$ = Standar error masing-masing variabel

Hipotesis yang digunakan adalah:

a) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Variabel Independen secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) $t_{hitung} > t_{tabel}$

Variabel independen secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

➤ Uji F (Secara Simultan)

Menurut Priyatno (2016:81) uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel independen.

Rumus :
$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

Keterangan :

F = Nilai F hitung

S_1^2 = Nilai variabel terbesar

S_2^2 = Nilai variabel terkecil

Hipotesis yang di gunakan adalah :

a. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Pendidikan Pelatihan secara simultan tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

b. $F_{hitung} > F_{tabel}$

Variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Pendidikan Pelatihan secara simultan ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

D. HASIL PENELITIAN

1) Hasil Uji Coba Instrumen

Sebelum analisis korelasi dan regresi linier berganda digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian (kuesioner) untuk menyatakan validitas dan realibilitas. Uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui penelitian yang alat valid atau dapat di percaya. Peneliti melakukan uji coba kepada 60 pegawai pada Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 pegawai.

a) Hasil Uji Validitas

➤ Variabel Motivasi Kerja

Menurut Nugroho dalam Kurniawan (2014:89) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan mendefinisikan suatu variabel. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur dalam suatu kuesioner. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated* item-total correlations (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan (r_{tabel}). jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut valid. dan apabila jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

Tabel Variabel Motivasi Kerja

No	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan	0,533	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	Pertanyaan	0,729	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	Pertanyaan	0,524	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	Pertanyaan	0,578	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	Pertanyaan	0,579	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	Pertanyaan	0,619	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	Pertanyaan	0,311	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	Pertanyaan	0,459	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	Pertanyaan	0,382	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	Pertanyaan	0,273	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
11	Pertanyaan	0,527	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
12	Pertanyaan	0,495	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22.

Nilai dari pertanyaan no. 1 " $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,533 > 0,254$ " maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengelolaan data menggunakan program SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X_1) keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian tersebut dapat di jadikan sebagai ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

➤ **Variabel Pendidikan Pelatihan**

Menurut Nugroho dalam Kurniawan (2014:89) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan mendefinisikan suatu variabel. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur dalam suatu kuesioner. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated* item-total correlations (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan (r_{tabel}). jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut valid. dan apabila jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

Tabel Variabel Pendidikan Pelatihan

No	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria	keterangan
1	Pertanyaan	0,732	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	Pertanyaan	0,768	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	Pertanyaan	0,667	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	Pertanyaan	0,268	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	Pertanyaan	0,360	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	Pertanyaan	0,552	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	Pertanyaan	0,349	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	Pertanyaan	0,411	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	Pertanyaan	0,358	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	Pertanyaan	0,333	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22.

Nilai dari pertanyaan no. 1 “ $r_{hitung} > r_{tabel}$ ” = $0,732 > 0,254$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengelolaan data menggunakan program SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel pendidikan pelatihan (X_2) keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian tersebut dapat di jadikan sebagai ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

➤ **Variabel Kinerja**

Menurut Nugroho dalam Kurniawan (2014:89) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan mendefinisikan suatu variabel. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur dalam suatu kuesioner. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated* item-total correlations (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan (r_{tabel}). jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut valid. dan apabila jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

Tabel Variabel Kinerja

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	keterangan
1	Pertanyaan	0,265	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pertanyaan	0,630	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pertanyaan	0,456	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pertanyaan	0,660	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pertanyaan	0,486	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pertanyaan	0,266	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pertanyaan	0,319	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pertanyaan	0,389	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pertanyaan	0,305	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pertanyaan	0,479	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pertanyaan	0,572	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pertanyaan	0,367	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pertanyaan	0,280	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pertanyaan	0,303	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Nilai dari pertanyaan no. 1 “ $r_{hitung} > r_{tabel}$ ” = $0,572 > 0,254$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengelolaan data menggunakan program SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 14 item pertanyaan pada variabel kinerja (X_3) keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian tersebut dapat di jadikan sebagai ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

➤ **Variabel Motivasi Kerja**

Menurut Kurniawan (2014:102) uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau di andalkan.

Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas di lakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butiran pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada respondent, kemudian hasil skornya di ukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS versi 22, dengan fasilitas *cronboach alpa* (α). Suatu konstruk atau variabel di katakan reliabel jika memberikan nilai *cronboach alpa* $> 0,60$.

**Tabel Uji Realibilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	12

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Dari uji reliabilitas di dapat nilai cronbach '*Alpha* sebesar $0,71 > 0,60$ karena nilai diatas $0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur analisis selanjutnya.

➤ **Variabel Pendidikan Pelatihan**

Menurut Kurniawan (2014:102) uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau di andalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas di lakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butiran pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada respondent, kemudian hasil skornya di ukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS versi 22, dengan fasilitas *cronboach alpa* (α). Suatu konstruk atau variabel di katakan reliabel jika memberikan niali *cronboach alpa* > 0.60 .

**Tabel Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	10

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Dari uji reliabilitas di dapat nilai cronbach '*Alpha* sebesar $0,65 > 0,60$ karena nilai diatas $0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur analisis selanjutnya.

➤ **Variabel Kinerja**

Menurut Kurniawan (2014:102) uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau di andalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas di lakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butiran pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya di ukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS versi 22, dengan fasilitas *cronboach alpa* (α). Suatu konstruk atau variabel di katakan reliabel jika memberikan nilai *cronboach alpa* $> 0,60$.

**Tabel Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,619	14

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Dari uji realibilitas di dapat nilai cronbach '*Alpha* sebesar $0,61 > 0,60$ karena nilai diatas $0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur analisis selanjutnya.

2) Uji Asumsi Klasik

➤ Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:119) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distrubusi normal atau tidak. Analisis parametrik seperti korelasi pearson mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji Normalitas dilakukan melalui kolmogorov smirnov dengan alat bantu SPSS Versi 22.

**Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,93257030
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,077
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,186 ^c

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa Nilai residual untuk data sebesar $0,18$ berarti lebih besar $> 0,05$ signifikasi residualnya berdistribusi normal.

➤ Uji Multikolonieritas

Menurut Priyatno (2016:129) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/Independent variabel. Dimana akan di ukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas

dengan alat bantu dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 22 pada penelitian ini.

Melihat Nilai tolerance

- ✓ Jika $VIF > 10$ jika $tolerance < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- ✓ Jika $VIF < 10$ jika $tolerance > 0,1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,080	5,261		4,577	,000		
motivasi kerja	,183	,114	,195	1,597	,116	,696	1,437
pendidikan pelatihan	,576	,139	,509	4,159	,000	,696	1,437

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

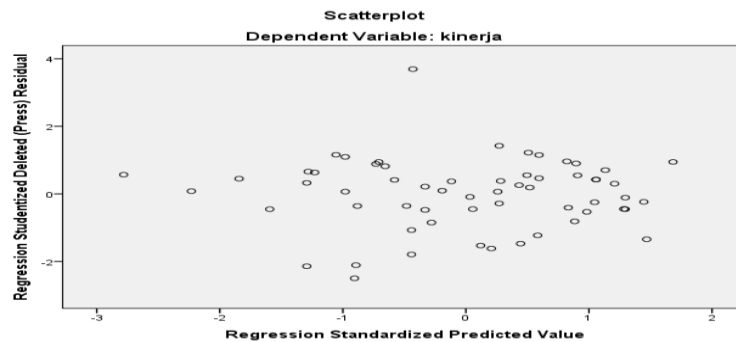
Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance Motivasi Kerja $0,6 > 0,1$ dan VIF $1,4 < 10$. Serta nilai tolerance Pendidikan Pelatihan $0,6 > 0,1$ dan VIF $1,4 < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

➤ Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131) menjelaskan uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidak samaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas terjadi pada *satterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang-gelombang adapun teknik yang digunakan dalam uji heteroskedasitas dengan alat bantu menggunakan SPSS pada penelitian ini.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi (ZPRED) dengan residualnya (SPRESEID). Deteksi ada tidaknya Heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidak nya pola tertentu pada grafik *scalterplo* antara SPRESEID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi – Y sesungguhnya). Dasar analisisnya sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan diatas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SPRESEID menyebar di bawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3) Hasil Analisis Data

➤ **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Kurniawan (2014:179) analisis regresi berganda adalah model persamaan regresi linier dengan variabel bebas lebih dari satu. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,080	5,261		4,577	,000
	motivasi kerja	,183	,114	,195	1,597	,116
	pendidikan pelatihan	,576	,139	,509	4,159	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Dari tabel diatas menunjukkan hasil pandangan koefisien regresi dan pengujian secara parsial dengan uji_ t berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja dan nilai koefisien regresi untuk pendidikan pelatihan sebesar dan koefisien konstanta sebesar. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah :

$$y = a + X_1 + X_2 + X_3$$

$$y = 24,080 + 0,183X_1 + 0,576X_2$$

Konstanta 24,080 artinya jika motivasi kerja (X₁) nilainya 0 dan Pendidikan pelatihan nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 24,080. Sedangkan koefisien regresi variabel regresi motivasi kerja (X₁) sebesar 0,183 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja mengalami

peningkatan sebesar 0,183 satuan dengan variabel independen lainnya bernilai tetap. Dan koefisien Pendidikan pelatihan 0,576 artinya jika pendidikan pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,576 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

➤ **Analisis Koefisien Korelasi**

Menurut Sugiyono (2014:276) analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variabel.

Hasil Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,386	2,98358

a. Predictors: (Constant), pendidikan pelatihan, motivasi kerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Motivasi Kerja (X₁) dan Pendidikan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,63. Sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut :

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80-1,00	Sangat Kuat
2	0,60-0,80	Kuat
3	0,40-0,60	Sedang
4	0,20-0,40	Rendah
5	0,00-0,20	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono 2014:277

Dari koefisien Korelasi (R) yaitu sebesar 0,63 berarti berada pada range 0,60-0,80. hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja (X₁) dan pendidikan pelatihan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat.

➤ **Koefisien Determinasi**

Menurut Siregar (2014:338) koefisien determinasi (R²) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang di berikan oleh sebuah variabel atau lebih X (Bebas) terhadap variabel Y (Terikat). Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu menggunakan SPSS for windows versi 22 tahun 2017 pada penelitian ini.

Hasil Koefisien Determinasi menggunakan SPSS for Windows Versi 22 yaitu dengan hasil :

Tabel Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,386	2,98358

a. Predictors: (Constant), pendidikan pelatihan, motivasi kerja
 Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika koefisien korelasi berganda dikuadratkan diperoleh koefisien penentu berganda dengan melihat nilai R square. Berdasarkan perhitungan model summary nilai adjusted square sebesar 0,407 sehingga dalam penelitian ini motivasi kerja dan pendidikan pelatihan dapat menjelaskan kinerja karyawan sampai 40,7 % sedangkan 59,3 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti semangat kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.

4) Hasil Pengujian Hipotesis

➤ **Uji t**

Menurut Priyatno (2016:73) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel Uji t Variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,998	5,159		6,783	,000
	motivasi kerja	,445	,108	,476	4,121	,000

a. Dependent Variable: kinerja
 Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Uji t secara parsial untuk menguji pengaruh tiap variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.

Nilai t_{tabel} $N = 60 - 2 = 58$ dan $\alpha 0,05$ adalah 2,001 (Lihat lampiran 3). sedangkan t sesuai tabel di atas adalah $X_1 = t_{hitung} 4,121$ sehingga $> t_{tabel} 2,000$, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel Uji t
Variabel Pendidikan Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,819	4,773		5,828	,000
	pendidikan pelatihan	,698	,117	,616	5,962	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22.

Uji t secara parsial untuk menguji pengaruh tiap variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.

Nilai t tabel $N = 60 - 2 = 58$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 2,001 (Lihat Lampiran 3). Sedangkan t sesuai tabel di atas adalah $X_2 = t_{hitung} = 5,962$ sehingga $> t_{tabel} = 2,001$, artinya pendidikan pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

➤ **Uji F**

Menurut Priyatno (2016:81) uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel independen.

Tabel Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,585	2	173,793	19,523	,000 ^b
	Residual	507,398	57	8,902		
	Total	854,983	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pendidikan pelatihan, motivasi kerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan nilai F_{hitung} sebesar 19,523, nilai F_{tabel} di peroleh dengan melihat tabel nilai f ($\alpha = 0,05$) $df_2 = 60 - 3 = 57$ adalah 3,16, maka nilai $F_{hitung} = 19,52 > F_{tabel} = 3,16$. Nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya ada pengaruh signifikansi antara motivasi kerja dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis tersebut dapat di ketahui bahwa secara simultan variabel independen (motivasi kerja dan pendidikan pelatihan) ada pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sehingga hipotesis menyatakan variabel motivasi kerja dan pendidikan pelatihan secara simultan ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan nilai tersebut di peroleh persamaan linier berganda adalah $y = 24,080 + 0,183X_1 + 0,576X_2$ dan nilai konstanta 24,080 artinya jika motivasi kerja (X_1) nilainya 0 dan Pendidikan pelatihan nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 24,080. Sedangkan koefisien regresi variabel regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,183 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,183 satuan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Dan koefisien Pendidikan pelatihan 0,576 artinya jika pendidikan pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,576 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Berdasarkan perhitungan model *summary* nilai *R square* sebesar 0,407 sehingga dalam penelitian ini motivasi kerja dan pendidikan pelatihan dapat menjelaskan kinerja karyawan sampai 40,7% sedangkan 59,3 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, semangat kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis X_1 (Motivasi Kerja) ternyata ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ini dapat dilihat dari $t_{hitung} 4,121$ sehingga $> t_{tabel} 2,000$, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis X_2 (Pendidikan Pelatihan) ternyata ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ini dapat dilihat dari $t_{hitung} 5,962$ sehingga $> t_{tabel} 2,000$, artinya pendidikan pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, begitu juga dengan pendidikan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari pengujian hipotesis secara simultan variabel independen (motivasi kerja dan pendidikan pelatihan) ada pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sehingga hipotesis menyatakan variabel motivasi kerja dan pendidikan pelatihan secara simultan ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 19,52 > F_{tabel} 3,16$. dengan Nilai signifikansi = 0,05 dan probability 0.000 berarti H_0 di tolak dan H_a diterima.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin. Hal ini terbukti bahwa meningkat dan menurunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan pendidikan pelatihan. Penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 4,121.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 5,962.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pendidikan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 19,52.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka sarannya yaitu :

1. Motivasi kerja Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin ini sudah cukup baik. Namun perlu untuk ditingkatkan lagi, misalnya dengan dilibatkannya pegawai dalam pembuatan keputusan oleh pimpinan.
2. Pendidikan Pelatihan perlu ditingkatkan lagi dengan mengusulkan kepada pemerintah pusat secara langsung ataupun tidak langsung agar menambah kuota bagi pegawai yang ingin mengikuti pendidikan pelatihan dan penunjukan peserta pendidikan pelatihan tidak berdasarkan golongan tertentu sehingga seluruh pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin dapat mengikuti pendidikan pelatihan secara adil dan merata, selain itu pendidikan pelatihan harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan pegawai.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai dan memberikan pengarahan tentang apa tujuan dari pekerjaan yang pegawai lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardiansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Jakarta: Gava Media.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Manullang. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis dan Pengelolaannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 20. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke 4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.