

PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DIREKTORAT SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Oleh

Nama : Evi Maharani

NIM: 201801108

PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
JAKARTA 2021

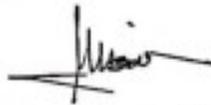
LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Telah disetujui pada: Juli 2021

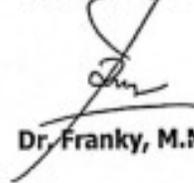
Oleh :

Pembimbing I.



Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil

Pembimbing II.



Dr. Franky, M.M

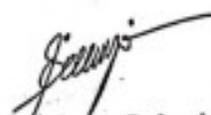
Mengetahui :

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Zahera Mega Utama, MM

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M., M.Si

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Identifikasi Masalah
- C. Pembatasan Masalah
- D. Perumusan Masalah
- E. Tujuan Penelitian
- F. Manfaat Penelitian
- G. Sistematika Penulisan

BAB II PENELITIAN TERDAHULU, TEORETIK, KERANGKA, DAN HIPOTESIS

- A. Penelitian Terdahulu
- B. Kajian Teoretik
- C. Kerangka Penelitian
- D. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Tempat dan Waktu Penelitian
- B. Metode Penelitian
- C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian
- D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel
- E. Teknik Pengumpulan Data
- F. Uji Instrumen Penelitian
- G. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Deskripsi Obyek Penelitian
- B. Hasil Penelitian
 - 1. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - 2. Pengujian Persyaratan Analisis
 - 3. Analisis Deskripsi Data
 - 4. Deskripsi Statistik Variabel
 - 5. Pengujian Hipotesis Penelitian
- C. Pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu Instansi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Memanfaatkan sumber daya yang ada di Instansi adalah untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah demi pengembangan Instansi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu instansi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen Instansi.

Dalam era globalisasi ini, semua mengalami perubahan yang tidak dapat di duga sebelumnya. Perubahan tersebut terutama perubahan lingkungan yang sangat cepat dan sangat berpengaruh terhadap suatu Instansi. Hal tersebut sesuai dengan tanda-tanda globalisasi yang mendasar yaitu perekonomian tanpa batas (bebas), perubahan politik yang radikal dan inovasi teknologi yang tinggi termasuk di dalamnya sistem informasi yang seluruhnya memerlukan strategi tersendiri untuk mengatasinya. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, Instansi pun di tuntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Hal tersebut sejalan dengan misi bidang Aparatur Negara yang ingin mewujudkan Aparatur Negara/pegawai yang mempunyai fungsi melayani masyarakat, profesional, berdayaguna, produktif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun adalah sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, kualitas pegawai menurun disebabkan banyak faktor salah satunya kurangnya kedisiplinan dan kinerja sehingga diperlukan pemberian pelatihan dan motivasi bagi pegawai.

2. Pelatihan

Masih rendahnya tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) hal ini karena dalam setiap pelatihan yang diberikan belum terlaksana dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai, disebabkan materi, metode, Instruktur dan sarana prasarana yang dibutuhkan pegawai belum tepat dan sesuai sasaran.

3. Kepemimpinan

Kurangnya peran pemimpin dalam mendorong atau memotivasi pegawainya, adanya hambatan dalam pendelegasian tugas dan kurangnya pengawasan dari pimpinan dalam pembagian tugas sehingga rasa ketidakpuasan terhadap pimpinan timbul dan pada akhirnya motivasi pegawai dalam peningkatan kinerja juga turun.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP)

yang terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sehingga peneliti tidak mungkin meneliti semua, maka peneliti membatasi permasalahan agar lebih fokus pada 3 variabel independen dan

1 variabel dependent yaitu variabel pelatihan (X1), variabel kepemimpinan (X2) dan motivasi berprestasi (X3), variabel kinerja pegawai

(Y), untuk itu peneliti akan memberi judul pada penelitiannya yaitu Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi berprestasi sebagai variabel perantara (Intervening).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP)?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP)?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP)?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP)?
5. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP)?
6. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berprestasi di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP)?
7. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berprestasi di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP)?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah akan tersusunnya konsep peningkatan kinerja pegawai di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP).

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP)
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP)
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening.

F. Manfaat Penelitian

3. Manfaat Teoritis

Menjadi referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya dan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) penelitian ini dapat memberikan masukan yang positif, menambah informasi dan sumbangan pemikiran bagi peningkatan dan kemajuan Insansi.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah
2. Identifikasi Masalah
3. Pembatasan Masalah
4. Perumusan Masalah
5. Maksud dan Tujuan Penelitian
6. Kegunaan Penelitian

BAB II PENELITIAN TERDAHULU, TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

1. Penelitian Terdahulu
2. Tinjauan Pustaka
3. Kerangka Pemikiran
4. Hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian
2. Paradigma Penelitian
3. Desain Penelitian

4. Subyek dan Obyek Penelitian
5. Sumber Data dan Informan
6. Teknik Pengumpulan Data
7. Teknik Analisis Data

BAB II PENELITIAN TERDAHULU, KAJIAN TEORETIK, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu

1. Slamet Riyadi (2013) melakukan penelitian dengan judul tesis Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Uptd Puskesmas Kebumen menggunakan metode kuantitatif, menggunakan SPSS sebagai toolsnya dan analisis jalurnya menggunakan path analysis untuk hasil penelitiannya adalah kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Astri Wulandari (2008) melakukan penelitian dengan judul tesis Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telekomunikasi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan hasil penelitiannya secara simultan variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Satria Negara (2011) melakukan penelitian dengan judul tesis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada Badan perencanaan Daerah. Metodenya menggunakan survey, dan analisis jalurnya menggunakan path analysis untuk hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Variabel motivasi kerja bukan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja..

B. Tinjauan Teori

Kinerja

a) Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja oleh (Subekhi dan Jauhar,

2012) hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu Instansi,

yang hasil kerjanya ditunjukkan dalam jangka waktu tertentu dengan tingkat prestasi pegawai dalam memenuhi tujuan organisasi atau Instansi". Senada dengan hal itu Byars & Rue

(2000) mengemukakan "kinerja sebagai tingkat pencapaian tugas dari pekerjaan pegawai". Sedangkan menurut Wibowo

(2014:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

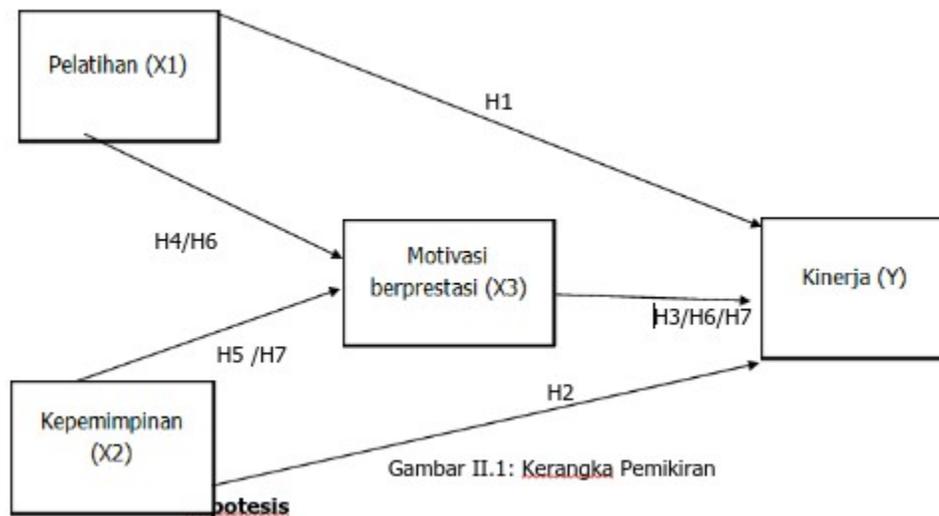
Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja mencerminkan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Anwar Prabu

(2013;67) kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Supriyono (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu h

asil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Menurut Irianto (2001) pengertian kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan Instansi, karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam keberlangsungan Instansi. Berhasil tidaknya suatu Instansi atau organisasi tergantung dari Sumber Daya Manusiannya. Potensi setiap Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam Instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output

optimal. Suatu Instansi mempunyai cara untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan memberikan pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi dan keteladanan pemimpin yang hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dilakukan hipotesis jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji terhadap permasalahan penelitian yaitu:

1. H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. H3 : Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4. H4 : Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi
5. H5 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi
6. H6 : Pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berprestasi.
7. H7 : Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berprestasi.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman, Jakarta Pusat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan dari bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan Januari 2021

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan teknik analisis jalur (Path

Analysis). Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi. Penelitian ini menggunakan data sekunder Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP), disusul dengan penyebaran dilapangan berupa kuesioner serta melakukan analisis data.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Arikunto (2010:173) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian sedangkan menurut (Sugiyono,2012) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, pendapat lain dari Irawan (2006:113) pengertian populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran akhir generalisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP),

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Agar penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 25 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus), di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2012) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

3. Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut (Sugiyono,2012) Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang secara operasional, secara praktik atau secara nyata dalam lingkup obyek penelitian. Menurut Irawan (2002:134) mengemukakan bahwa definisi operasional variabel adalah variabel yang dipilih oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitiannya. Hanya ada satu definisi untuk satu variabel, di mana definisi ini boleh diambil langsung dari teori atau peneliti membuat definisi baru sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan indikator adalah turunan dari variabel yang sifatnya sudah nyata (tangible) dan siap di ukur untuk menjadi data. Jika variabel tersebut bersifat konseptual maka indikator bersifat empiris.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian lapangan atau metode survei yang menggunakan instrumen berupa kuesioner (angket). Penelitian survei dengan kuesioner ini memerlukan responden dalam jumlah yang cukup agar validitas temuan ini bisa dicapai dengan baik. Hal ini wajar, sebab apa yang digali dari kuesioner itu cenderung informasi umum tentang fakta atau opini yang diberikan oleh responden (Irawan, 2006:109).

Proses pengumpulan data merupakan tahapan dalam penelitian yang sangat penting. Data yang akan dikumpulkan nantinya akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan tiga macam metode pengumpulan data yaitu: observasi, dan kuesioner.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup, yang ditujukan untuk mengukur persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian. Pada setiap variabel dijabarkan menjadi beberapa pertanyaan yang menggunakan skala Likert, sehingga responden dapat memilih jawaban atas setiap pertanyaan yang sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai dengan pengalaman terhadap motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawaidi Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP), Menurut Ridwan (2007:86) Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Selain itu, skala Likert mempunyai reliabilitas yang relatif lebih tinggi dibanding dengan skala yang lain untuk jumlah item yang sama. Instrumen tersebut

digunakan untuk memperoleh data empiris dari masing-masing variabel yang diamati dalam penelitian ini. Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang diturunkan dari landasan kajian teoritis, selanjutnya indikator tersebut dijabarkan menjadi kisi-kisi sehingga menghasilkan butir-butir pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Uji Coba Instrumen

Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen yang telah disusun diujicoba terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen berdasarkan data empiris. Ujicoba dilakukan pada pegawai di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP), yang tidak termasuk sebagai sampel penelitian, jumlah sampel ujicoba sebesar 20 responden. Proses kalibrasi instrumen dilakukan menganalisis data hasil ujicoba untuk menentukan validitas butir dan reliabilitas instrumen.

2. Uji Kelayakan Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap kelayakan instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012:121) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Kriteria untuk pengujian ditentukan oleh :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, atau signifikansi $r_{hitung} < 0,05$ maka indikator dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, atau signifikansi $r_{hitung} > 0,05$ maka indikator dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Imam Gozali pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Repeated Measure atau pengukuran ulang, di sini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. One Shot atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban

pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). (Ghozali,2011:48)

H. Teknis Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. Seluruh analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 20.0. Data-data dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase.

2. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Untuk mengetahui kelayakan model/prediksi tersebut di atas, dilakukan pengujian agar menghasilkan BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) (Cooper dan Emory, 2005:23-25) melalui parameter BLUE

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan teknik korelasi dan regresi sebagai berikut:

1. Uji Korelasi Pearson Product Moment

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel di mana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah Pearson Correlation Product Moment (Sugiyono, 2013:216)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang didasarkan pada persepsi responden terkait dengan pelatihan, kepemimpinan, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai. Karakteristik responden penting untuk dikemukakan guna memperoleh gambaran spesifik mengenai responden dalam penelitian ini. Di bawah ini akan dijelaskan hasil statistik deskriptif mengenai gambaran umum responden berdasarkan kelompok usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan lama bekerja.

B. Uji Prasyarat Analisis Data Hasil Penelitian

Uji prasyarat analisis data hasil penelitian terdiri dari beberapa langkah yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji prasyarat dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5%. Pengambilan keputusan terhadap normalitas distribusi data berdasar kepada nilai probabilitas yang besarnya lebih dari 0,05. (jika signifikansi bernilai $>0,05$ maka data hasil penelitian terdistribusi normal, tetapi jika signifikansi $<0,05$ maka data hasil penelitian tidak berdistribusi normal) (Santoso, 2012).

C. Uji Hipotesis

Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini terdiri dari tiga rumusan hipotesis sehingga pengujian hipotesis akan dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan urutan hipotesis yang telah dijelaskan pada BAB II. Pengujian hipotesis penelitian yang pertama dan kedua akan menggunakan analisis regresi linier sederhana melalui uji t , sedangkan hipotesis ketiga akan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji F .

D. Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Berprestasi

Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Semakin komprehensif dan terintegrasi pelatihan yang diberikan kepada pegawai semakin besar juga motivasi berprestasi pegawai yang

bersangkutan. Pelatihan dirancang dan ditujukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan yang terintegrasi dan komprehensif mencakup instruktur yang memiliki kualifikasi yang memadai, materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, dan yang utama adalah peserta harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Pelatihan bagi pegawai merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melakukan tanggungjawabnya dengan

an baik sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas pegawai, dan kaitannya dengan profesionalisme, kompetensi, dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Hasil ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya seperti, Noe et al., (2007), menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus menjadi proses yang berkelanjutan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Pelatihan mencakup kegiatan yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan. Dalam meningkatkan prestasi kerja dari pemberian motivasi kerja, dalam memotivasi kerja pegawai ada beberapa cara, diantaranya dengan memberikan pelatihan kerja kepada pegawai. Lussier dan Hendon (2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu dengan tujuan individu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data

dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
3. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
4. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
5. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
6. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berprestasi di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
7. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berprestasi di Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, dapat diberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi peneliti berikutnya, penelitian dapat dilakukan pada lingkup yang lebih luas dengan melibatkan beberapa Direktorat di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Demikian juga terkait dengan jumlah sampel, penelitian berikutnya disarankan dapat menggunakan lebih banyak sampel pegawai dari beberapa direktorat pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
2. Bagi pimpinan pada Direktorat Sekolah Menengah Pertama, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat diambil beberapa kebijakan sebagai berikut:
 1. Menentukan jenis, metode, dan materi pelatihan serta instruktur pelatihan yang tepat, kredibel dan kompeten disesuaikan dengan upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan (skill), dan sikap (attitude) sehingga dapat menjadi pegawai dan pelayanan masyarakat yang profesional. Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi profesional berbasis pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai pegawai dan pelayanan masyarakat. Evaluasi tugas dan tanggung jawab (job evaluation) serta kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas (job requirements) dilakukan secara berkala.

2. Mengimplementasikan kebijakan terkait dengan motivasi untuk berprestasi pegawai baik melalui motivasi intrinsik (pujian, penghargaan, dan motivasi intrinsik lainnya), maupun motivasi ekstrinsik (bonus, insentif, dan motivasi ekstrinsik lainnya), sehingga pegawai pada Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dapat termotivasi dan mendorong peningkatan kinerja.
3. Peran motivasi berprestasi sebagai prediktor atau determinan kinerja, maupun sebagai mediator pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja hendaknya memperoleh perhatian lebih, baik bagi atasan langsung maupun manajemen dalam memformulasikan skema motivasi berprestasi yang tepat agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja, terutama berkaitan dengan layanan publik yang diberikan oleh Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
4. Bagi pimpinan diharapkan dapat memberikan pembinaan dan keteladanan kepada seluruh pegawai dalam menerapkan budaya kerja yang mampu memupuk motivasi kerja para pegawai. Dengan demikian diharapkan akan tumbuh motivasi dan budaya kerja yang seirama dalam mendukung terbentuknya kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai.
5. Bagi lembaga diharapkan dapat membentuk sebuah sistem terintegrasi yang dapat menstimulus seluruh komponen dalam lembaga secara sinergis meningkatkan motivasi dan budaya kerja sebagai upaya bersama dalam mencapai tujuan lembaga.
6. Bagi peneliti lainnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian dalam mengungkap faktor-faktor lainnya yang diduga berdampak positif terhadap kinerja pegawai mengingat keterbatasan penelitian yang telah dilakukan pada dua faktor yaitu motivasi kerja dan budaya kerja. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas pelayanan lembaga terhadap masyarakat.