

# PENGARUH PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TULUNGAGUNG

D.Y. EVIANAWATIE

## ABSTRAK

Pencapaian kinerja organisasi yang tinggi harus didukung dengan sumber daya yang handal. Karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang handal dapat diupayakan dengan memberikan pelatihan sebagai bentuk dari pengembangan sumber daya manusia. Selain itu penting juga ditumbuhkan motivasi yang tinggi untuk meraih prestasi, sehingga kinerja organisasi dapat tercapai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi pegawai; (2) apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi; dan (3) apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan kinerja organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung, dengan sampel seluruh pegawai yang berjumlah 55 orang. Pengambilan seluruh pegawai dilandasi pertimbangan bahwa jumlah pegawai relatif sedikit, sehingga dengan penggunaan seluruh populasi sebagai sampel diharapkan akan didapatkan hasil penelitian yang lebih obyektif.

Dari hasil penelitian dan kajian teoritik dapat ditulis beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang **signifikan** antara variabel **Pelatihan Sumber Daya Manusia** ( $X_1$ ) terhadap Variabel **Motivasi** ( $X_2$ ), ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,578 > 2,000$ ) dan probabilitas (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,608 (60,8%) menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Variabel Motivasi ( $X_2$ ).
2. Pengaruh variabel **Pelatihan Sumber Daya Manusia** ( $X_1$ ) terhadap Variabel **Kinerja** (Y) **tidak signifikan**, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,699 < 2,000$ ) dan probabilitas (Sig.) lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,095 > 0,05$ ). Koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,216 (21,6%) menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja (Y).
3. Terdapat pengaruh yang **signifikan** antara variabel **Motivasi** ( $X_2$ ) terhadap Variabel **Kinerja** (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,203 > 2,000$ ) dan probabilitas (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,534 (53,4%) menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja (Y).

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Tekanan kompetitif yang ada saat ini menuntut organisasi untuk merekrut

karyawan yang memiliki pengetahuan dan ide cemerlang, ketrampilan dan kemampuan yang dapat memberikan hasil

maksimal. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan tedadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilan serta merubah sikap.

Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Seiring dengan persaingan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi, pelatihan menjadi lebih penting daripada sebelumnya. Para karyawan yang harus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dihadapi organisasi harus dilatih secara terus menerus dengan tujuan untuk memelihara dan memperbaharui kapabilitas mereka. Di samping itu, para manajer harus mempunyai pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan mereka.

Peningkatan ketrampilan dan kemampuan karyawan akan berdampak pada semangat dan motivasi kerja. Semakin karyawan merasa mudah untuk melaksanakan tugasnya karena ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki, maka akan semakin bersemangat dan termotivasi untuk segera menyelesaikan tugas-tugasnya.

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi pencapaian kinerja

individu dan organisasi. Dengan motivasi yang tinggi, seorang karyawan akan mampu dan tertantang untuk melaksanakan tugas yang berat sekalipun. Kinerja individu yang dicapai tentu akan berdampak pada kinerja organisasi secara umum.

Setiap organisasi tentu memiliki tujuan untuk mencapai suatu kinerja yang tertinggi. Kinerja suatu organisasi dapat diukur dengan penilaian atas keberhasilan / kegagalan pelaksanaan kegiatan / program / kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi.

Pencapaian kinerja organisasi yang tinggi harus didukung dengan sumber daya manusia yang handal. Karena sumberdaya manusia merupakan unsur terpenting dari sebuah organisasi. Apabila setiap individu dari sumber daya manusia organisasi memiliki ketrampilan, kemampuan dan motivasi yang tinggi tentu akan mencapai sebuah kinerja yang tinggi pula. Selanjutnya akan berdampak pada kinerja organisasi yang dicapai.

Uraian singkat di atas, dapat menggambarkan keterkaitan antara pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dengan motivasi individu serta kinerja organisasi. Oleh karenanya penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Individu dan Kinerja Organisasi".

Demikian juga fenomena yang terjadi pada instansi pemerintah, khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Pencapaian kinerja organisasi yang tinggi menjadi tuntutan yang tidak bisa ditawar lagi. Sehingga program pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara tertib dan teratur sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dengan harapan dapat

meningkatkan ketrampilan dan kemampuan pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung serta dapat meningkatkan motivasi individu pegawai.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat disusun sebagai berikut

1. Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi individu pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi individu dan kinerja organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung?

### **Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi individu pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.
2. Mengetahui pengaruh secara langsung pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap motivasi individu dan kinerja organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

### **Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan temuan-temuan baru yang lebih menguatkan konsepsi pengembangan sumberdaya manusia, motivasi individu dan kinerja organisasi bagi pegawai pada Badan Kepegawaian Kabupaten Tulungagung.
2. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi yang berharga bagi Pemerintah Kabupaten Tulungagung sebagai bahan untuk membuat kebijakan peningkatan kemampuan pegawai, khususnya pegawai pada Badan Kepegawaian Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk meningkatkan pengetahuan, daya nalar dan daya pikir mahasiswa, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2011 sampai dengan bulan Januari 2012 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung yang beralamat di Jl. A. Yani Timur 37 Tulungagung.

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini mengarah pada satu disiplin ilmu yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1989) yaitu menjelaskan pengaruh variabel pelatihan sumberdaya manusia terhadap motivasi individu dan kinerja organisasi.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling, sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Tulungagung.

Pegawai yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang berjumlah 55 orang. Penggunaan seluruh pegawai dilandasi atas pertimbangan bahwa jumlah pegawai tidak terlalu banyak sehingga dengan penggunaan seluruh populasi sebagai sample diharapkan akan didapatkan hasil penelitian yang lebih obyektif.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:

- 1) **Kuisisioner**, dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) sebagai instrument yang diberikan kepada seluruh pegawai yang dijadikan responden. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data primer.
- 2) **Wawancara**, dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden untuk memperjelas jawaban yang dilakukan melalui kuisisioner. Selain hal diatas, juga dapat dilakukan dengan cam mengadakan dialog dengan beberapa karyawan / pegawai dan unsur pimpinan untuk mendapatkan masukan-masukan yang dapat dipakai pertimbangan dalam perumusan hasil.
- 3) **Observasi**, pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.

Untuk mengumpulkan data primer, dibuatlah indikator masing-masing variabel dalam bentuk kuesioner dirancang

berdasarkan Skala likert yang bersifat ordinal (Singarimbun, 1999). Sebelum data yang didapat dianalisa lebih lanjut, maka terlebih dahulu dilakukan uji terhadap instrumen pertanyaan dalam kuesioner yang dibuat, yaitu uji Validitas dan uji Reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan, maka perlu diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada dalam alat pengambil sampel data ini. Dengan demikian terlebih dahulu diadakan uji coba terhadap kuesioner kemudian hasil uji coba ini dianalisis.

Untuk mengukur validitas dari masing-masing alat pengambil data atau koesioner, dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item butir-butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diuji coba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan teknik kolerasi Product Moment yang formulasi matematisnya menurut Umar (2000).

Untuk menentukan apakah suatu item valid atau tidak,  $r$  hitung yang ada akan dibandingkan dengan  $r$  dalam tabel Product Moment. Bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yang sebelumnya sudah dibandingkan dengan taraf signifikan 5% maka instrument yang digunakan sudah valid.

#### 2. Uji Realibilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui keajekan kuesioner yang diberikan kepada responden dan indek yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Singgih Santoso (2001) "Suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap, pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu" ..

Menurut Sugiyono (1997) Untuk uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belch dua yang maksudnya adalah butir-butir instrumen dibagi menjadi dua kelompok yaitu butir-butir instrumen yang bernomor ganjil dikelompokkan menjadi satu dan butir instrumen nomor genap dikelompokkan menjadi satu. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap butirnya dijumlahkan yang menghasilkan skor total.

Jika hasil perhitungan  $r$  Alpha positif dan  $r$  Alpha  $>$   $r$  tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Dan jika hasil perhitungan  $r$  Alpha positif dan  $r$  Alpha  $<$   $r$  tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliable

### Metode Analisis Data

Data-data yang telah ada dianalisis secara kuantitatif, yaitu dengan menggunakan sistem model statistik dalam program komputer (SPSS 16.0). Dengan metode analisis sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh deskripsi sistem pelatihan sumberdaya manusia, motivasi individu dan kinerja organisasi. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

#### 2. Analisis Regresi

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, Teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Analisis regresi ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dengan tahapan sebagai berikut:

#### a. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, sumberdaya manusia terhadap motivasi individu dilakukan analisis regresi dengan rumus

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$Y$  = Motivasi individu

$a$  = Konstanta

$b$  = koefisien regresi

$X$  = Pelatihan sumber daya manusia

#### b. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan sumberdaya manusia terhadap kinerja organisasi dilakukan analisis regresi dengan rumus

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja organisasi

$a$  = Konstanta

$b$  = koefisien regresi

$X$  = Pelatihan sumber daya manusia

#### c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan sumberdaya manusia terhadap motivasi individu dan kinerja organisasi dilakukan analisis regresi dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

$Y$  = Kinerja Organisasi

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Bilangan koefisien

$X_1$  = Pelatihan Sumberdaya Manusia

$X_2$  = Motivasi Individu

#### 3. Pengujian Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi agar menghasilkan nilai parameter yang benar. Asumsi lain tersebut antara lain tidak terdapat adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah penunjukan adanya hubungan Linear diantara variabel independen. Kondisi ini harus dihindari agar hasil pengujian tidak bias. Pengujian Multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan nilai varian inflation factor (VIF) yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinearitas jika nilai VIF-nya dibawah 10 ( Supranto, 1995 ).

b. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian faktor pengganggu (error) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu, suatu model regresi harus terhindar dari faktor pengganggu. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Spearman. Apabila nilai korelasi Spearman's rho dibawah 0,7 berarti model regresi menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai rho diatas 0,7 maka model regresi menunjukkan adanya permasalahan Heteroskedastisitas. ( Supranto, 1995 )

c. Autokorelasi

Auto korelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada, korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Sebagai patokan secara umum:

Angka D-W dibawah -2 berarti autokorelasi positif

Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi

Angka D-W diatas +2 ada autokorelasi negatif  
(Singgih Santoso: 2001)

**Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional variabel adalah suatu unsur penelitian yang memberikan gambaran bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan sebagai suatu petunjuk pelaksanaan dalam mengukur variabel dalam penelitian. Dalam bagian ini berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan sesuai dengan variabel yang bersangkutan.

Berdasarkan rumusan permasalahan dan hipotesis yang telah diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisa terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel bebas (X) atau independent variabel dan variabel terikat (Y) atau dependent variabel

Variabel bebas (X) yang digunakan kalau penelitian ini terdiri atas beberapa variabel yaitu :

- 1) Variabel  $X_1$ , adalah variabel pelatihan sumberdaya manusia
- 2) Variabel  $X_2$ , adalah variabel motivasi individu

Variabel terikat (Y) yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Tulungagung.

Konsep dalam suatu penelitian adalah sesuatu rancangan yang berhubungan dengan variabel utama penelitian yang terikat pada permasalahan dan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat dan dua variabel bebas, dimana konsep-konsep, dari variabel-variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan sumberdaya manusia ( $X_1$ )  
Variabel pelatihan sumberdaya manusia diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. On the job training ( $X_{1,1}$ ), yang meliputi
    - a) Frekuensi pegawai rotasi jabatan dalam 5 tahun
    - b) Frekuensi pegawai penugasan sementara dalam 5 tahun
    - c) Frekuensi pegawai melaksanakan program magang dalam 5 tahun
  2. Off the job training ( $X_{1,2}$ )
    - a) Frekuensi pegawai yang mengikuti pendidikan struktural dalam 5 tahun
    - b) Frekuensi pegawai yang kuliah (tugas belajar) dalam 5 tahun
    - c) Frekuensi pegawai yang mengikuti program pengembangan eksekutif dalam 5 tahun
    - d) Frekuensi pegawai yang mengikuti seminar dan konferensi dalam 5 tahun
- 2) Motivasi individu ( $X_2$ )  
Variabel motivasi individu diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:
1. Motivasi Material ( $X_{2,1}$ ), yang terdiri dari:
    - a. Kesesuaian intensif yang diterima dengan hasil kerja
    - b. Kesesuaian fasilitas kerja
    - c. Kesesuaian pemberian jaminan hari tua
  2. Motivasi Non Material ( $X_{2,2}$ ), terdiri dari
    - a. Frekuensi pemberian pujian
    - b. Frekuensi pemberian penghargaan
    - c. Kesempatan promosi
- 3) Kinerja organisasi (Y)  
Variabel kinerja organisasi diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut
1. Kuantitas Hasil Kerja ( $Y_1$ ), terdiri dari:
    - a. Banyaknya hasil kerja dibanding dengan standar
    - b. Banyaknya hasil kerja dibanding dengan teman
    - c. Banyaknya hasil kerja dibanding dengan waktu-waktu sebelumnya
  2. Kualitas Hasil Kerja ( $Y_2$ )
    - a. Kualitas hasil kerja dibanding dengan standar
    - b. Kualitas hasil kerja dibanding dengan teman
    - c. Kualitas hasil kerja dibanding dengan waktu sebelumnya
  3. Ketepatan Waktu Kerja ( $Y_3$ )
    - a. Ketepatan waktu kerja dibanding dengan standar
    - b. Ketepatan waktu kerja dibanding dengan teman
    - c. Ketepatan waktu kerja dibanding dengan waktu sebelumnya

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Hasil Penelitian**

#### **1. Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan sumber daya manusia pegawai sebagai bagian dari kebijaksanaan personil dalam rangka pembinaan pegawai, disamping itu juga sebagai sarana pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, manajerial dan profesional dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas. Hal ini dimaksudkan untuk memantapkan sikap mental aparatur berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, disiplin, semangat pengabdian dan keteladanan serta tanggap terhadap aspirasi rakyat.

Pelatihan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mengatasi

kesenjangan antara sikap mental dan kemampuan yang dipersyaratkan bagi suatu jabatan atau tugas dan tanggung jawab tertentu dengan sikap dan kemampuan yang nyata-nyata dimiliki. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk kinerja dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Sub variabel pelatihan sumber daya manusia ini meliputi On The Job Training dan Off The Job Training.

1) Sub variabel On The Job Training

Dijelaskan melalui item rotasi jabatan dalam lima tahun, penugasan sementara dalam 5 tahun, serta program study banding/magang dalam 5 tahun.

Dari kuesioner yang diedarkan kepada responden dapat diketahui tentang perlunya frekuensi rotasi jabatan dalam pelaksanaan tugas yakni; 7 orang (12,7%) menyatakan cukup setuju dan 14 orang (25,5%) menyatakan setuju serta yang menyatakan sangat setuju 34 orang (61,8%).

Kemudian berkaitan dengan perlunya penugasan sementara, 1 orang (1,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (7,3) menyatakan kurang setuju, 5 orang (9,1) menyatakan cukup setuju, 14 orang (25,5%) menyatakan setuju, dan 31 orang (56,4%) menyatakan sangat setuju.

Sedangkan untuk perlunya program study banding/magang: 7 orang (12,7%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (14,5%) menyatakan cukup setuju, 14 orang (25,5%) menyatakan setuju dan yang menyatakan sangat setuju 26 orang (47,3%).

2) Sub Variabel Off The Job Training

Gambaran item-item frekuensi pegawai yang mengikuti pendidikan

struktural dalam 5 tahun, frekuensi pegawai yang tugas belajar dalam 5 tahun, frekuensi pegawai yang mengikuti program eksekutif dalam 5 tahun, dan frekuensi pegawai yang mengikuti seminar dan konferensi dalam 5 tahun dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari kuesioner yang diedarkan kepada para responden dapat diketahui mengenai frekuensi perlunya pegawai yang mengikuti pendidikan struktural setelah menduduki jabatan adalah : 10 orang (18,2%) menyatakan cukup setuju dan 14 orang (25,5%) menyatakan setuju serta 31 orang (56,4%) menyatakan sangat setuju.

Perlunya pendidikan formal pada jenjang yang lebih tinggi dalam bentuk program pendidikan S1, S2 dan seterusnya 1 orang (1,8%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,9%) menyatakan cukup setuju dan 16 orang (29,1%) menyatakan setuju serta 32 orang (58,2%) menyatakan sangat setuju.

Berkaitan dengan program eksekutif sebagai upaya untuk membantu pelaksanaan tugas bagi pegawai yang bagi pegawai yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah khususnya bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung dapat diketahui 1 orang (1,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 12 orang (21,8%) menyatakan cukup setuju, 16 orang (29,1%) menyatakan setuju dan 26 orang (47,3%) menyatakan sangat setuju.

Selanjutnya mengenai seminar dan konferensi dalam penyelenggaraan pelaksanaan tugas bagi pegawai 1 orang (1,8%) menyatakan kurang setuju, 12 orang (21,8%) menyatakan

cukup setuju dan 28 orang (50,9%) menyatakan setuju dan 14 orang (25,5%) menyatakan sangat setuju.

## **2. Variabel Motivasi**

### **1) Sub Variabel Motivasi Material**

Sub variabel motivasi material dijelaskan melalui item-item kesesuaian insentif yang diterima dengan hasil kerja, kesesuaian fasilitas kerja dan kesesuaian pemberian jaminan hari tua.

Dari kuesioner yang diedarkan kepada para responden dapat diketahui tentang kesesuaian insentif yang diterima dengan hasil kerja 1 orang (1,8%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (18,2%) menyatakan cukup setuju, 24 orang (43,6%) menyatakan setuju, serta 20 orang (36,4%) menyatakan sangat setuju.

Mengenai kesesuaian fasilitas kerja responden 11 orang (20,0%) menyatakan cukup setuju, 29 orang (52,7%) menyatakan setuju, serta 15 orang (27,3%) menyatakan sangat setuju.

Sedangkan motivasi material tentang kesesuaian jaminan hari tua, responden yang menyatakan kurang setuju 1 orang (1,8%), 9 orang (16,4%) menyatakan cukup setuju, 26 orang (47,3%) menyatakan setuju dan 19 orang (34,5%) menyatakan sangat setuju.

### **2) Sub Variabel Motivasi Non Material**

Gambaran item-item frekuensi pemberian pujian, frekuensi pemberian penghargaan dan kesempatan promosi dalam motivasi non material dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari kuesioner yang disebarakan kepada para responden dapat diketahui tentang frekuensi pemberian

pujian adalah 11 orang (20,0%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (18,2%) menyatakan cukup setuju dan 33 orang (60,0%) menyatakan setuju serta 1 orang (1,8%) menyatakan sangat setuju.

Motivasi non material yang lain adalah frekuensi sering mendapatkan penghargaan, dari kuesioner yang diedarkan kepada para responden dapat diketahui tentang pemberian penghargaan sebagai berikut: 12 orang (21,8%) menyatakan kurang setuju, 17 orang (30,9%) menyatakan cukup setuju, dan 24 orang (43,6%) menyatakan setuju serta 2 orang (3,6%) menyatakan sangat setuju.

Selanjutnya mengenai mendapatkan kesempatan promosi 2 orang (3,6%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (23,6%) menyatakan cukup setuju, 25 orang (45,5%) menyatakan setuju dan 15 orang (27,3%) menyatakan sangat setuju.

## **3. Variabel Kinerja**

Dari kuesioner yang diedarkan kepada para responden dapat diketahui kuantitas hasil kerja melebihi dengan standart sebagai berikut: 7 orang (12,7%) menyatakan kurang setuju, 24 orang (43,6%) menyatakan cukup setuju, 10 orang (36,4%) menyatakan setuju dan 4 orang (7,3%) menyatakan sangat setuju.

Mengenai capaian kinerja melebihi waktu sebelumnya yang menyatakan kurang sedikit 5 orang (9,1%), 19 orang (34,5%) menyatakan cukup setuju, 21 orang (38,2%) menyatakan setuju dan 10 orang (18,2%) menyatakan sangat setuju.

Sedangkan mengenai kualitas hasil kerja meningkat dibanding dengan waktu-waktu sebelumnya dari kuesioner yang diedarkan kepada para responden dapat diketahui sebagai berikut: 4 orang (7,3%) menyatakan kurang setuju, 19 or-

ang (34,5%) menyatakan cukup setuju, 21 orang (38,2%) juga menyatakan setuju dan 11 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju.

Dari kuesioner yang diedarkan kepada para responden dapat diketahui tentang penyelesaian tugas selalu tepat waktu sebagai berikut: 7 orang (12,7%) menyatakan kurang setuju, 26 orang (47,3%) menyatakan cukup setuju, 15 orang (27,3%) menyatakan setuju dan 7 orang (12,7%) menyatakan sangat setuju.

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *correlations matrix*. Apabila koefisien (r) lebih dari 0,3 maka item tersebut dianggap valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel. Hasil pengujian item-item dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan sumber daya manusia

No	Sub Variabel	Hubungan	r	Ket
1.	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.1.1</sub> - X <sub>1.1</sub>	0.694	Valid
		X <sub>1.1.2</sub> - X <sub>1.1</sub>	0.730	Valid
		X <sub>1.1.3</sub> - X <sub>1.1</sub>	0.762	Valid
		Alpha	0.7874	Reliabel
2.	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.2.1</sub> - X <sub>1.2</sub>	0.558	Valid
		X <sub>1.2.2</sub> - X <sub>1.2</sub>	0.664	Valid
		X <sub>1.2.3</sub> - X <sub>1.2</sub>	0.660	Valid
		X <sub>1.2.4</sub> - X <sub>1.2</sub>	0.357	Valid
		Alpha	0.6915	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2012

Terdapat tiga item masing-masing dalam sub variabel motivasi material dan motivasi non material yang dikembangkan pada instrumen kuesioner. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas keseluruhan item mempunyai hubungan yang signifikan dengan total skor variabelnya. Sehingga dapat dikatakan valid. Demikian juga dengan reliabilitasnya yaitu Alpha Cronbach

terbukti reliabel seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

No	Sub Variabel	Hubungan	R	Ket
1.	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.1.1</sub> - X <sub>2.1</sub>	0.689	Valid
		X <sub>2.1.2</sub> - X <sub>2.1</sub>	0.628	Valid
		X <sub>2.1.3</sub> - X <sub>2.1</sub>	0.727	Valid
		Alpha	0.7611	Reliabel
2.	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.2.1</sub> - X <sub>2.2</sub>	0.812	Valid
		X <sub>2.2.2</sub> - X <sub>2.2</sub>	0.740	Valid
		X <sub>2.2.3</sub> - X <sub>2.2</sub>	0.657	Valid
		Alpha	0.7594	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2012.

Hasil kerja yang dilakukan dengan mengkorelasikan, setiap item dengan total skornya menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang dicapai adalah lebih besar dari 0,3 yang berarti hasil uji valid. Demikian juga dengan uji reliabilitasnya yang mendasarkan pada koefisien Alpha Cronbach hasilnya adalah reliabel seperti pada tabel berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

No	Variabel	Hubungan	R	Ket
1.	Kinerja	Y <sub>1</sub> - Y	0.509	Valid
		Y <sub>2</sub> - Y	0.512	Valid
		Y <sub>3</sub> - Y	0.712	Valid
		Y <sub>4</sub> - Y	0.624	Valid
		Alpha	0.6257	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2012

**Pengujian Hipotesis**

Analisis berikut ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan model korelasi dan regresi linier sederhana dengan maksud untuk mengetahui hubungan dan pengaruh setiap variabel bebas terikatnya. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan model korelasi dan regresi linier berganda.

1) Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi sederhana menunjukkan besarnya hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat tanpa memperhatikan adanya variabel bebas yang lain dalam suatu pola hubungan. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa korelasi variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$  mempunyai hubungan yang signifikan, korelasi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  mempunyai hubungan yang signifikan serta variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  mempunyai hubungan yang signifikan.

Adapun perhitungan koefisien sederhana (satu sub variabel bebas dengan terikatnya) yang dimaksud, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.  
Hubungan Variabel-variabel Bebas Secara Sederhana dengan Variabel Terikatnya

Hubungan	R	P
$X_1 - X_2$	0,608	0,000
$X_1 - Y$	0,540	0,000
$X_2 - Y$	0,665	0,000

Sumber : data primer diolah, 2012

Keterangan :

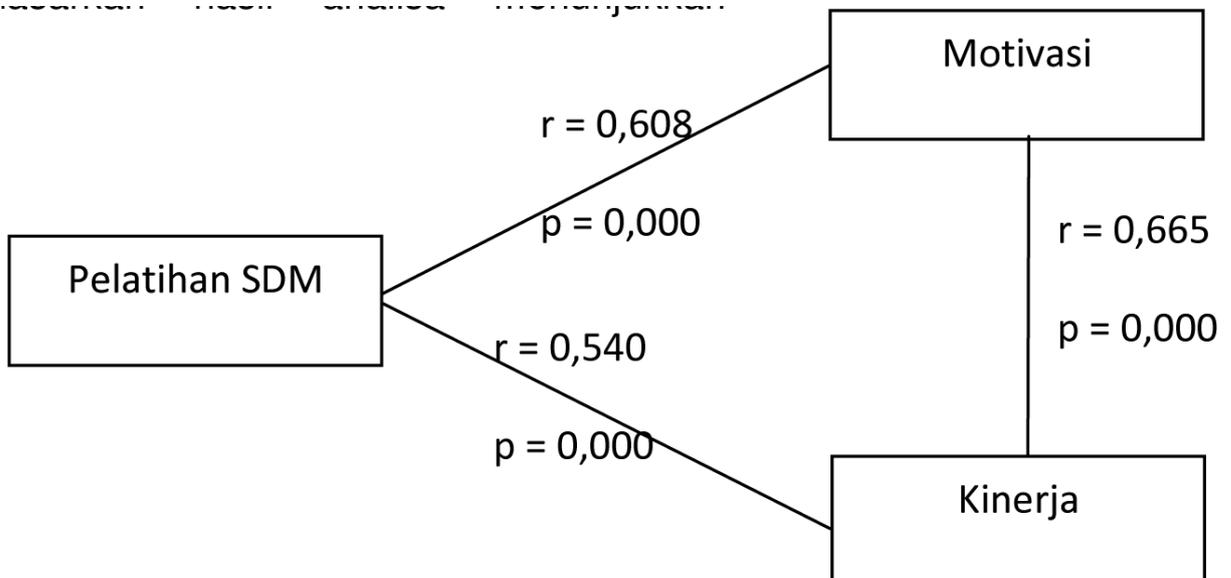
$X_1$  = Pelatihan sumber daya manusia

$X_2$  = Motivasi

$Y$  = Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa hubungan yang erat/kuat terdapat antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  dan Variabel  $X_2$  dengan  $Y$  yakni berkisar antara 0,600 – 0,800. Sedangkan antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$  hubungannya cukup erat/cukup kuat yaitu berada diantara 0,400 – 0,600. Dengan demikian maka pelatihan sumber daya manusia hubungannya lebih erat melalui variabel motivasi dibandingkan dengan hubungannya langsung dengan kinerja.

Lebih jelasnya tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :



2) Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel tergangungnya. Hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$  menunjukkan pengaruh yang signifikan, pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  menunjukkan pengaruh yang signifikan, begitu juga variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  menunjukkan pengaruh yang signifikan pula, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

nilai  $t$  tabel pada  $df$  54 taraf signifikansi 5% (0,05) adalah 2,000. Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $5,578 > 2,000$ ) dan probabilitas (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Variabel Motivasi ( $X_2$ ).

b) Pengaruh Variabel Pelatihan Sumberdaya ( $X_1$ ) Manusia terhadap Kinerja ( $Y$ )

Tabel 5.  
Pengaruh Variabel-variabel Bebas Secara Sederhana terhadap Variabel Terikatnya

Pengaruh	B	R Square	t	Sig
$X_1 - X_2$	0,548	0,370	5,578	0,000
$X_1 - Y$	0,658	0,292	4,675	0,000
$X_2 - Y$	0,898	0,442	6,482	0,000

Sumber : data primer diolah, 2012.

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka dapat dijabarkan pengaruh variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut :

a) Pengaruh Variabel Pelatihan Sumberdaya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ )

Koefisien regresi variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$  adalah 0,548. Artinya bahwa apabila ada peningkatan satu satuan dari variabel  $X_1$  maka variabel  $X_2$  akan meningkat sebesar 0,548.

Koefisien determinasi (R Square) variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$  sebesar 0,370. Artinya bahwa besarnya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$  adalah 37,0% sedangkan sisanya 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis.

Nilai  $t$  hitung antara variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$  adalah 5,578 dengan probabilitas (Sig.) 0,000. Sedangkan

Koefisien regresi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah 0,658. Artinya bahwa apabila ada peningkatan satu satuan dari variabel  $X_1$  maka variabel  $Y$  akan meningkat sebesar 0,658.

Koefisien determinasi (R Square) variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 0,292. Artinya bahwa besarnya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah 29,2% sedangkan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis.

Nilai  $t$  hitung antara variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah 4,675 dengan probabilitas (Sig.) 0,000. Sedangkan nilai  $t$  tabel pada  $df$  54 taraf signifikansi 5% (0,05) adalah 2,000. Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,675 > 2,000$ ) dan probabilitas (Sig.) lebih kecil dari

taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja ( $Y$ ).

c) Pengaruh Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Koefisien regresi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah 0,898. Artinya bahwa apabila ada peningkatan satu satuan dari variabel  $X_2$  maka variabel  $Y$  akan meningkat sebesar 0,898.

Koefisien determinasi ( $R$  Square) variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,442. Artinya bahwa besarnya pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah 44,2% sedangkan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis.

Nilai  $t$  hitung antara variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah 6,482 dengan probabilitas ( $Sig.$ ) 0,000. Sedangkan nilai  $t$  tabel pada  $df$  54 taraf signifikansi 5% (0,05) adalah 2,000. Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $6,482 > 2,000$ ) dan probabilitas ( $Sig.$ ) lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja ( $Y$ ).

3) Koefisien Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel-variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya. Demikian pula untuk regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Dari hasil analisis data penelitian, dengan menggunakan softwer SPSS Ver. 11,5 diperoleh sebagai dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 6.

*Analisis Korelasi dan Regresi Berganda antara Variabel Pelatihan sumber daya manusia dan Motivasi terhadap Kinerja*

Variabel	B	Beta	t-hitung	Prob.
(Const)	-0,354		-0,604	0,549
$X_1$	0,263	0,216	1,699	0,095
$X_2$	0,721	0,534	4,203	0,000
Multp. R	= 0,687			
$R^2$	= 0,472			
F-hitung	= 23,198			
Prob	= 0,000			

Sumber : Data primer diolah, 2012

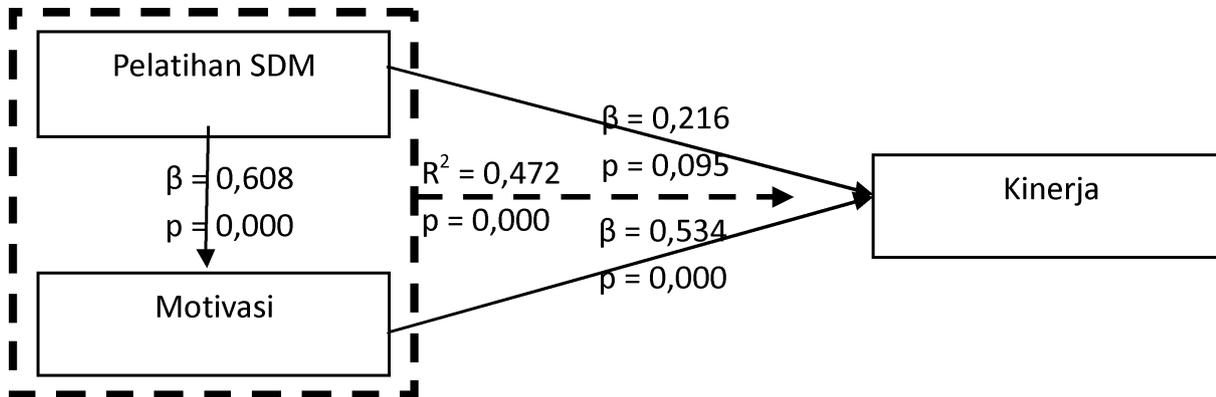
Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (Multiple R) = 0,687 dengan F hitung 23,198 dan Signifikan F ( $p$ ) = 0,000 lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05 ( $p < 0,05$ ) berarti terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan sumber daya manusia dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dari analisa regresi berganda tersebut diketahui koefisien determinasi berganda  $R^2 = 0,472$ , berarti pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 47,2% sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis. Dilihat dari signifikan ( $p$ ) masing-masing menunjukkan bahwa variabel pelatihan sumber daya manusia ( $X_1$ ),  $p > 0,05$  berarti variabel pelatihan sumber daya manusia pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel motivasi ( $X_2$ ),  $p < 0,05$  berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diantara kedua variabel ini yang pengaruhnya lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi

( $X_2$ ), ditunjukkan dengan nilai beta = 0,534 (53,4%) lebih besar dibandingkan dengan variabel pelatihan sumber daya manusia ( $X_1$ ) sebesar 0,216 (21,6%).

Untuk menggambarkan pengaruh variabel-variabel yang diteliti dapat dirangkum dalam gambar berikut :

pendidikan formal saja, tetapi harus ditunjang dengan pendidikan informal. Dengan demikian pelatihan sumber daya manusia akan memberikan bantuan kepada pegawai agar dapat memilih efektivitas dalam pekerjaan sekarang maupun pada masa yang akan datang



## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Adanya pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai ditinjau dari hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Hubungan dan pengaruh ini dijelaskan bahwa pelatihan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran dan mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk memperoleh ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk memenuhi kebutuhan masa sekarang.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan erat dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pelatihan sumber daya manusia, untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi tidaklah dapat mengandalkan

dengan jalan mengembangkan pola berpikir dan bertindak terampil, berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

Dari data yang ada menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

Dari hasil penelitian di atas memberikan gambaran bahwa peranan pelatihan sumber daya manusia sangat menunjang serta mendukung dalam peningkatan karier dan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menjawab tuntutan-tuntutan masyarakat yang menginginkan agar pemerintah mampu menumbuhkan adanya good governance yaitu suatu sistem penyelenggaraan pemerintah yang bersih, bertanggung jawab dan profesional dengan mengedepankan terpenuhinya *public accountability and responsibility* yaitu

dengan menekan sekecil mungkin pemborosan penggunaan sumber-sumber negara dan juga sekaligus memperkuat peraturan perundang-undangan yang berlaku (*the body of rules*) sebagai pondasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa konsep motivasi pada dasarnya adalah kekuatan-kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan ini atas dasar adanya kebutuhan dalam bentuk bertingkat-tingkat yang dikenal dalam teori hierarki kebutuhan A.H. Maslow, 1943 dimana seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Seseorang yang keadaan sosial ekonominya lemah cenderung dimotivasi dengan material sedangkan yang sosial ekonominya tinggi cenderung dimotivasi dengan non material.

Mitchell, 1982 menyebutkan bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan, motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, sengaja dan bersegi banyak. Motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat, motivasi sengaja karena yang mengendalikan tingkat motivasinya sendiri. Dua sifat inilah yang setuju untuk membangkitkan dan mengarahkan pada kinerja yang baik.

Selanjutnya Mitchell menambahkan bahwa sifat individual dari motivasi menurut para pemimpin untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong karyawan untuk lebih produktif. Suasana ini dapat

tercipta melalui sistem imbalan, menegakkan standar, peraturan, kebijakan yang ketat dan pemeliharaan komunikasi.

Motivasi non material merupakan peningkatan kebutuhan kedua, berbeda dengan motivasi material yang dapat dirasakan, oleh karena itu pemberian motivasi non material kurang memberikan dampak yang positif dalam peningkatan kinerja pegawai. Namun sebaliknya semakin tinggi nilai motivasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan kajian teoritik yang disampaikan pada bab terdahulu, maka dapat ditulis beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Variabel Motivasi ( $X_2$ ), ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $5,578 > 2,000$ ) dan probabilitas (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,608 (60,8%) menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Variabel Motivasi ( $X_2$ ).
2. Pengaruh variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja ( $Y$ ) tidak signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,699 < 2,000$ ) dan probabilitas (Sig.) lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,095 > 0,05$ ). Koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,216 (21,6%) menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja ( $Y$ ).

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,203 > 2,000$ ) dan probabilitas (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,534 (53,4%) menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja (Y).

#### Saran-saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung hendaknya perlu adanya peningkatan pelatihan sumber daya manusia dan motivasi disamping memperhatikan mekanisme kerja yang ada serta menciptakan iklim organisasi yang sehat dan kondusif.
2. Pelatihan sumber daya manusia harus relevan dengan profesi yang dituju, disamping itu outputnya harus dimanfaatkan secara konsisten dengan jenis pelatihan sumber daya manusia yang diberikan.
3. Analisis kebutuhan diklat merupakan langkah yang sangat menentukan dalam menyusun program diklat sesuai dengan tingkat kebutuhan dan kondisi pegawai. Dengan demikian peran diklat diharapkan bukan sekedar sebagai upaya peningkatan kuantitas pegawai tetapi juga sebagai upaya untuk mewujudkan penataan kelembagaan dari unit kerja yang bersangkutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Amstrong M. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Darma A, 1996. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama, Rajawali, Jakarta. Gomel. C. F., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1993. *Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur dan Proses*, Diterjemahkan oleh Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.H. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia BPFE*, Yogyakarta.
- ,2003, *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert & Jackson, John H, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang.
- Notoatmodjo dan Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbin S.P. 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid 1 dan 2 Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*,

- Cetakan Keempat, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Singarimbun M. dan Effendi S. 1982. *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta.
- Stoner, James A.F. and Charles Warkel. 1986. *Management*, Third Edition, Prentice Hall International Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Siagian S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.