



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM DI PROVINSI LAMPUNG

Esmeralda Galuh Permata Sari¹, Larasati Ahluwalia²
Universitas Teknokrat Indonesia^{1,2}

*Corresponding email: larasati.ahluwalia@teknokrat.ac.id

Received: (Agustus, 2021)

Accepted: (Agustus, 2021)

Published: (September, 2021)

Abstract

This study aims to :determine the effect of work motivation on the performance of the General Election Supervisory Board in Lampung Province partially, knowing the effect of job training on employee performance The Election Supervisory Body in Lampung Province partially. The population of this study are employees who work in the Supervisory Board General Elections in Lampung Province, with a sample of 100 respondents who is an employee of the General Elections Supervisory Agency in Lampung Province. Prerequisite testing includes validity and reliability tests. Data analysis technique which is done is a partial test (t test). The results of this study are work motivation has a positive effect and significant effect on the performance of the General Election Supervisory Agency employees in the Province Lampung with the indicated tcount value of 4,502 and the level of significant 0.000 with a significant limit of 0.05 significant value smaller than the limit significance. job training has a positive and significant effect on performance employee of the General Elections Supervisory Agency in Lampung Province with a score of The tcount shown is 3.288 and the significant level is 0.001 with a limit of significant value 0.05 significantly smaller than the limit of significance. Data in This research is processed using SPSS version 16.0 for windows.

Keywords: work motivation, job training and employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung secara parsial, mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung secara parsial. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung, dengan sampel 100 orang responden yang merupakan pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung. Pengujian prasyarat meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu uji parsial (uji t). Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung dengan nilai thitung yang ditunjukkan yaitu sebesar 4.502 dan tingkat signifikan 0.000 dengan batas signifikan 0.05 nilai signifikan lebih kecil dari batas signifikansi. pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung dengan nilai thitung yang ditunjukkan yaitu sebesar 3.288 dan tingkat signifikan 0.001 dengan batas signifikan 0.05 nilai signifikan lebih kecil dari batas signifikansi. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0 for windows.

Kata Kunci: motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja pegawai

To cite this article:

Authors. (Year). Title of the article. *JEB. Journal of Economic and Business Research*, Vol(1), Page-Page.

PENDAHULUAN

SDM adalah sumber daya penting di dalam organisasi. Tanpa adanya SDM kegiatan di dalam organisasi tidak akan berjalan meskipun berbagai faktor lain yang telah tersedia. Hal ini dikarenakan sebagai motor penggerak jalannya organisasi. SDM mempunyai arti penting hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi dan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan atau instansi (Jufrizen, 2016). Di dalam suatu organisasi kinerja adalah hal yang sangat penting dimana hal tersebut menjadi penilaian seorang pegawai dalam kinerjanya. Semua itu dapat ditunjang dengan adanya pemberian motivasi. Menurut Priansa (2016), motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi sendiri faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk berkeinginan dan bersedia bekerja. Motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keiklasan kerja dalam diri seseorang pegawai. Meningkatkan kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sekerja tentunya akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Selain motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi adalah dengan memberikan pelatihan kerja. Pelatihan adalah proses dimana orang-orang mencapai kemampuan yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar pegawai mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja pegawai guna meningkatkan keahlian, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi. pelatihan juga mengarah pada upaya peningkatan semangat, pengabdian, kompetensi, efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja.

Rumusan Masalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum di provinsi Lampung?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum di provinsi Lampung?

TELAAH PUSTAKA

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Wibowo (2017) menyatakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Sutoro (2020) indikator motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Keamanan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pelatihan Kerja

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang (Rivai, 2015). Dessler (2015) pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan.

Menurut Manzoor, *et al* (2019) indikator pelatihan kerja meliputi :

1. Isi Pelatihan
2. Metode Pelatihan
3. Sikap dan Keterampilan

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2017). Menurut Wibowo (2017) melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Bangun (2012) indikator kinerja meliputi :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai sehingga dapat mengakibatkan pegawai tersebut semangat dan ketekunan dari dalam ataupun dari luar dirinya. Dorongan tersebut menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu yang memberikan antusiasme untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi proses pemberian motif (penggerak) kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi yang tercipta baik akan secara langsung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Nurnaningsih, (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan pendapat Sari, (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

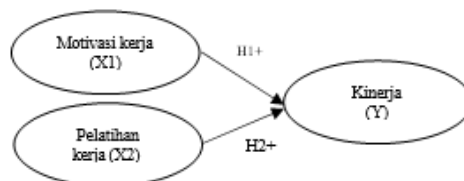
Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap instansi perlu memperhatikan kinerja dalam keefektifan organisasi yang tentunya peningkatan tersebut dapat memperoleh kinerja yang baik. Mathis dan Jackson, (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Hal tersebut dapat terjadi jika diadakan pelatihan yang ditunjukan untuk para pegawainya. Pelatihan merupakan kegiatan yang memperbaiki kemampuan kerja pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan. Jadi pelatihan dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat karena dapat mencapai kinerja yang tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuhumena, (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Berdasarkan uraian di atas, gambaran sistematis menyeluruh mulai dari latar belakang masalah, dan landasan teori, maka kerangka pemikiran tertuang dalam suatu model penelitian. Kerangka pemikiran ini merupakan dasar pemikirandalam melakukan analisis pada penelitian ini. Berdasarkan dari kerangka teoritis dan penelitian pendahulu, maka dibentuk lah model penelitian sebagaiberikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan kajian teori dan kerangka penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.
2. H2: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penentuan sampel ditentukan secara *non probability sampling* dengan metode *sampling purposive* yang dimana teknik penentuan karena sampel diambil dari empat Bawaslu yang ada diprovinsi Lampung yaitu bawaslu Kota Bandar Lampung, Bawaslu Provinsi, Bawaslu Lampung Selatan dan Bawaslu Pesawaran. Hal tersebut dilakukan karena empat Bawaslu tersebut memiliki jumlah pegawai terbanyak. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung $>$ r tabel maka suatu pernyataan dapat dikatakan valid. Selain itu, uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan $\alpha 5\%$ (0,05), jika signifikan lebih kecil dari α maka item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	signifikan	keterangan
MK_1	0.699	0.1966	0.000	Valid
MK_2	0.661	0.1966	0.000	Valid
MK_3	0.617	0.1966	0.000	Valid
MK_4	0,567	0.1966	0.000	Valid
MK_5	0.442	0.1966	0.000	Valid
MK_6	0.612	0.1966	0.000	Valid
MK_7	0.678	0.1966	0.000	Valid
MK_8	0.519	0.1966	0.000	Valid
MK_9	0.708	0.1966	0.000	Valid
MK_10	0.631	0.1966	0.000	Valid
MK_11	0.720	0.1966	0.000	Valid
MK_12	0.640	0.1966	0.000	Valid
MK_13	0.612	0.1966	0.000	Valid

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja untuk 13 item pernyataan dengan nilai 13 signifikan lebih kecil dari 0.05 dan memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel 0.1966. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja telah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	signifikan	keterangan
PK_1	0.600	0.1966	0.000	Valid
PK_2	0.759	0.1966	0.000	Valid
PK_3	0.701	0.1966	0.000	Valid
PK_4	0,655	0.1966	0.000	Valid
PK_5	0.756	0.1966	0.000	Valid

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel pelatihan kerja untuk lima item pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dan memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel 0.1966. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan kerja telah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	signifikan	keterangan
K_1	0.611	0.1966	0.000	Valid
K_2	0.682	0.1966	0.000	Valid
K_3	0.577	0.1966	0.000	Valid
K_4	0,640	0.1966	0.000	Valid
K_5	0.684	0.1966	0.000	Valid
K_6	0.552	0.1966	0.000	Valid
K_7	0.509	0.1966	0.000	Valid
K_8	0.614	0.1966	0.000	Valid

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja untuk delapan item pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dan memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel 0.1966. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja telah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji reliabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner yang termasuk dalam indikator dari variabel atau struktur yang akan diteliti pada suatu penelitian. Jika jawaban yang diberikan oleh responden pada pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu, maka suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dilakukan padaitem pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha, menurut (Ghozali, 2018) apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70 atau 70% maka kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.871	Reliable
Pelatihan Kerja	0.734	Reliable
Kinerja	0.758	Reliable

Berdasarkan Tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai cronbach's Alpha untuk kersioner variebel motivasi kerja sebesar 0.871, pelatihan kerja sebesar 0.734 dan kinerja sebesar 0.758. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji T

Menurut Ghozali (2018) uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent yaitu motivasikerja dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan < 0.05 maka dikatakan berpengaruh dan signifikan. Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan > 0.05 maka dinyatakan tidak berpengaruh dan signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	t	Sig
Total_mk	4.502	0.000
Total_pk	3.288	0.001

Uji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung. Dari hasil perhitungan diatas diketahui nilai t-hitung $4.502 > t\text{-tabel } 1.9847$ dan signifikan $0.000 < 0.05$, dengan demikian bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung. Uji pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung. Dari hasil perhitungan diatas diketahui nilai t-hitung $3.288 > t\text{-tabel } 1.98472$ dan signifikan $0.001 < 0.05$, Dengan demikian bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai yang digunakan adalah antara nol dan satu. Apabila nilai nya kecil maka kemampuan variabel independen ini dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati angka satu artinya independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan yang sebelumnya telah diprediksi (Ghozali, 2001)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R square	Adjusted R square	Std.error estimate
.717 ^a	.515	.505	1.95081

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.515 hal ini berarti 51,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja. Sedangkan sisanya 48,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel motivasi kerja dengan nilai t-hitung sebesar 4.502 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1.98472 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel pelatihan kerja dengan nilai t-hitung sebesar 3.288 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1.98472 dan nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, W. 2012. Effect Of Compensation And Discipline On Employee
- [2] Dessler, G. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia (14 ed; D Angelica, ed).
- [3] Ghozali, Imam. Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8.
- [4] Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja dan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34-51.
- [5] Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya manusia – Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- [6] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber Daya Perusahaan (*cetakan kesebelas*) Bandung : PT Remaja Rosdakarya

- [7] Manzoor, et al. (2019). *An Examination Of Sustainable HRM Protices On Job Performance:An Application Of Training As A Moderator. Sustainability*; doi:10.3390/sull082263.
- [8] Mathis, R.L and J.H. Jackson. 2018. *Human Resource Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelica. Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- [9] Nurnaningsih, S. 2016. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota DPRS Kota Banjarmasin. *Universitas*