

**PERAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN, MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALI
NAGARI KECAMATAN TANJUNG MUTIARA
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**ELA TEMAKA GUSTI
2002120096**



**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ELA TEMAKA GUSTI
NPM : 2002120096

Dengan judul:

**PERAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN, MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALI NAGARI
KECAMATAN TANJUNG MUTIARA PROVINSI SUMATERA BARAT**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Turyisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Mimiasri, S.E., M.M
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Fathuzi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ELA TEMAKA GUSTI
NPM : 2002120096

Dengan judul:

**PERAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN, MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALI NAGARI
KECAMATAN TANJUNG MUTIARA PROVINSI SUMATERA BARAT**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 03 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Mimiasri, S.E., M.M
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 08 Agustus 2024

Yang Menyatakan



METERAI
TEMPER

DD982ALX228253418

Ela Temaka Gusti

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ela Temaka Gusti
NPM : 2002120096
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PERAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN, MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALI NAGARI KECAMATAN TANJUNG MUTIARA PROVINSI SUMATERA BARAT

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Agustus 2024

ang Menyatakan,



84ALX228253413

Ela Temaka Gusti

DAFTAR ISI

LATAR BELAKANG	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
2.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1. Landasan Teoritis	9
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2. Pelatihan	12
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan	12
2.1.2.2. Tahapan – Tahapan Pelatihan.....	14
2.1.2.3. Tujuan Pelatihan.....	14
2.1.2.4 Indikator Pelatihan	14
2.1.3. Pengembangan.....	15
2.1.3.1. Pengertian Pengembangan	15
2.1.3.2. Langkah-Langkah Pengembangan	17
2.1.3.3. Tujuan Pengembangan	17
2.1.3.4. Indikator Pengembangan.....	18
2.1.4 Motivasi Kerja	18
2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2.1.4.2. Tujuan Motivasi Kerja.....	19
2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. 19	
2.1.4.4. Indikator Motivasi Kerja	20
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	24
2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.3.2. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.4. Kerangka Pemikiran	26
2.5. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Desain Penelitian	28
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	28
3.1.2. Jenis Penelitian	28
3.1.3. Horizon Waktu	28
3.1.4. Unit Analisis	29
3.2. Populasi dan Sampel.....	30
3.2.1. Populasi	30
3.2.2. Sampel	31
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.5. Teknik Analisis Data	33
3.6. Teknik Pengujian Data	33
3.6.1. Uji Validitas.....	33
3.6.2. Uji Realibilitas	34
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	34
3.6.3.1. Uji Normalitas	34
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas	35
3.6.3.3. Uji Heterokedastisitas.....	35
3.7. Rancangan Pengajian Hipotesis	36
3.7.1. Uji t	38
3.7.2. Uji F	37
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 38
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.2. Karakteristik Responden.....	39
4.3 Hasil Pengujian Data	42
4.3.1 Uji Validitas.....	42
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	44
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	45
4.3.3.1. Uji Normalitas	45
4.3.3.2. Uji Multikolinearitas	46
4.3.3.3. Uji Heterokedastisitas.....	47
4.4. Analisis Deskriptif.....	48
4.4.1. Variabel Kinerja Pegawai.....	48
4.4.2. Variabel Pelatihan	49
4.4.3. Variabel Pengembangan	50
4.4.4. Variabel Motivasi Kerja	51
4.5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	53
4.5.1. Koefisien Regresi (β)	53
4.5.2. Koefisien Korelasi (R).....	55
4.5.3. Koefisien Determinasi	55
4.5.4. Uji F (simultan)	56
4.5.5. Uji t (Parsial)	57
4.6. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	57
4.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	57
4.6.2. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai	57

4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	58
4.7. Implikasi Penelitian	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Table	Halaman
Tabel 1. 1 Data Perangkat Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara	5
Tabel 2. 1 Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3. 1 Horizon Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3. 2 Skala Likert	30
Tabel 3. 3 Data Perangkat Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara	30
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	41
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	44
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4. 9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	48
Tabel 4. 10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan	49
Tabel 4. 11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan	50
Tabel 4. 12 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4. 13 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	53
Tabel 4. 14 Model Summary.....	55
Tabel 4. 15 ANONA	56

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	45
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Diri Kuisisioner	
Lampiran 2. Data Kuisisioner	
Lampiran 3. Presentase Identitas Responden.....	
Lampiran 4. Presentase Kinerja Pegawai.....	
Lampiran 5. Persentase Pelatihan	
Lampiran 6. Persentase Pengembangan	
Lampiran 7. Persentase Motivasi Kerja	
Lampiran 8. Reliability Dan Validitas Kinerja Pegawai.....	
Lampiran 9. Reliability Dan Validitas Pelatihan	
Lampiran 10. Reliability Dan Validitas Pengembangan.....	
Lampiran 11. Reliability Dan Validitas Motivasi Kerja	
Lampiran 12. Regression	

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Peran Pelatihan, Pengembangan, Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat”**. Selanjutnya selawatan dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulis ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibuk Dr. Tuwisna, S.E, M.M selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 4. Bapak Dr Agus Ariyanto, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing pertama Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 5. Bapak Mimiasri, S.E, M.M selaku dosen pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universita Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
 7. Kepada sahabat tercinta saya Welizia Ofera S.M, Firly Anggraeni Rananto, S.H, Rosa, Bunga beribu-ribu terima kasih penulis ucapkan kepada sahabat penulis yang telah banyak membantu penulis dalam menulis skripsi ini dan memberikan semangat kepada penulis agar penulis tidak putus asa dalam menulis skripsi.
 8. Teman-teman Angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.
- Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 25 Juli 2024

Ela Temaka Gusti

**PERAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN, DAN MOTIVASI KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALI
NAGARI KECAMATAN TANJUNG MUTIARA
PROVINSI SUMATERA BARAT
ELA TEMAKA GUSTI
NPM : 2002120096**

Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, S.E.,M.Si
Pembimbing II : Mimiasri, S.E.,M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis peran pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat baik secara simultan maupun secara parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 70 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen pada Tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat. Secara parsial pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat. Pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : *Pelatihan, Pengembangan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai*

**THE ROLE OF TRAINING, DEVELOPMENT, AND WORK
MOTIVATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
WALI NAGARI OFFICE, TANJUNG MUTIARA DISTRICT
WEST SUMATRA PROVINCE**

**ELA TEMAKA GUSTI
NPM : 2002120096**

Advisor I : Dr. Agus Ariyanto, S.E.,M.Si

Advisor II : Mimiasri, S.E.,M.M

ABSTRACT

The purpose of this study is to test and analyze the role of training, development, and work motivation in improving employee performance at the Office of the Wali Nagari, Tanjung Mutiara District, West Sumatra Province both simultaneously and partially. The sample size of this study is 70 respondents. Research data was collected through questionnaire lists and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) is intended to determine the influence of independent variables on dependent variables at a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of the study showed that simultaneously tested the variables of training, development, and work motivation had an effect on employee performance at the Nagari Wali Office, Tanjung Mutiara District, West Sumatra Province. Partially, training, development, and work motivation affect employee performance at the Nagari Wali Office, Tanjung Mutiara District, West Sumatra Province. Training, development, and work motivation have a very strong relationship with employee performance at the Nagari Wali Office, Tanjung Mutiara District, West Sumatra Province.

Keywords: Training, Development, Work Motivation, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya organisasi.

Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya dalam organisasi yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya karya serta satu-satunya sumber daya yang mempunyai rasio, rasa, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia, tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai, sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Tercapainya kinerja suatu instansi ditunjang oleh kinerja pegawainya. Individu dengan kemampuan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang

optimal bagi organisasi. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik tentunya banyak hal yang mempengaruhinya, antara lain melalui pelatihan dan pengembangan organisasi. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberikan penghargaan atas prestasi (Agus Ariyanto 2021). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya pelatihan, pengembangan dan motivasi.

Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja (Muhajir 2019)

Pelatihan merupakan proses seorang pegawai agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerja. Pelatihan dapat

memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada pegawai serta dapat digunakan dalam pekerjaan. Dalam definisi tersebut dijelaskan selama kegiatan pelatihan, pegawai diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya kepada suatu pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, dapat diartikan bahwa pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek (Agus 2021).

Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya di masa yang akan datang. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan, agar pegawai tau apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya (Citra Neza 2020)

Pengembangan dilakukan agar dapat memberikan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. kompetensi yang dimiliki seorang pegawai secara individu harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri (Yahya 2023).

Pengembangan organisasi agar dapat memepertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan kinerja pegawai yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terleksana namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi (Yahya 2023).

Motivasi kerja mempengaruhi seseorang atau individu untuk terlibat dalam kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan kuat yang timbul dari dorongan internal untuk terlibat dan berpartisipasi dalam organisasi (Siti Mufidah 2020). Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif (Agus Ariyanrto 2023). Pelatihan, pengembangan dan motivasi kerja bukan suatu proses sesat, tetapi seharusnya diadakan secara terus menerus karena setiap saat akan ada masalah-masalah yang baru, prosedur-prosedur baru, perkembangan teknologi dan jabatan baru akan terus berkembang.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 6 pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara yaitu Nagari Tiku Utara, Nagari Tiku Selatan, dan Nagari V Jorong pada tanggal 19-23 Februari 2024 bahwa fenomena yang terjadi adanya kesenjangan antara program pelatihan yang disediakan dengan kebutuhan nyata dan harapan pegawai. Terkadang program yang diselenggarakan tidak sepenuhnya sesuai dengan tantangan dan tuntutan yang dihadapi dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari contoh bagian administratif dan pelayanan masyarakat di Nagari.

Selain hal itu kurangnya insentif dan penghargaan yang memadai, yang diberikan terhadap aparatur desa sehingga dapat mengurangi efektivitas dari upaya pelatihan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah nagari dan instansi terkait untuk secara terus-menerus melakukan evaluasi dan

menyesuaikan program pelatihan serta memberikan insentif yang memadai untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan yang di berikan aparatur pegawai Wali Nagari.

Tabel 1. 2
Data Perangkat Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara

No	Wali Nagari	Tamatan			
		S2	S1	DII	SMA/Sederajat
1	Tiku Utara	2 Orang	7 Orang	1 Orang	6 Orang
2	Tiku Selatan	-	12 Orang	3 Orang	12 Orang
3	Tiku V Jorong	2 Orang	19 Orang	2 Orang	14 Orang

Sumber data Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Tahun 2023

Berdasarkan data diatas dengan materi pelatihan yang diberikan ternyata bermuatan tentang materi keuangan, pengarsipan, dan pelaporan, sedangkan aparatur kenagarian berlatar belakang serjana Pendidikan, Sosial dan Hukum dll. Akibat terjadinya kesenjangan dalam penerapannya sehingga dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penyampaian pelatihan dan pengembangan yang efektif perlu disesuaikan dengan latar belakang pendidikan mereka, dengan pendekatan yang inklusif dan memberikan kesempatan bagi semua pegawai Wali Nagari untuk berkembang sesuai dengan pontensi masing-masing.

Pengembangan dan motivasi kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pelaksanaan pelatihan di kantor Wali Nagari. Pengembangan pegawai melalui pelatihan memberikan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas administrative yang lebih baik. Namun, motivasi kerja menjadi kunci penting dalam memastikan efektivitas pelatihan tersebut. Pegawai

yang termotivasi secara umum, memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran akan pentingnya pengembangan diri.

Berdasarkan uraian diatas ternyata masalah kinerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi, sehingga program pelatihan, pengembangan dan motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya masalah tersebut maka penulis mengambil judul **“Peran Pelatihan, Pengembangan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat”**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.) Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat?
- 2.) Bagaimana pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat?
- 3.) Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat?
- 4.) Bagaimana pelatihan, pengembangan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka yang menjadiah tujuan penelitian adalah:

- 1.) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja di Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat
- 2.) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Ptrovinsi Sumatera Barat
- 3.) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat
- 4.) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang dapat di peroleh dari hasil penelitian ini adalah:

a.) Manfaat Teoritis

- 1.) Sebagai kajian dalam melengkapi temuan-temuan empiris bagi penelitian lanjutan.
- 2.) Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

b.) Manfaat Praktis

- 1.) Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Wal Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan, pengembangan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
- 2.) Sebagai bahan masukan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya masing-masing.

2.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini di batasi dengan judul Peran Pelatihan, Pengembangan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai serta efektif dalam meningkatkan produktivitas, hal tersebut akan sangat menentukan keunggulan daya saing organisasi (Siti Mufidah 2020). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi, dengan kinerja pegawai yang baik pada organisasi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya Khaeruman, (2021:7).

Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan. Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional pegawai, bagian organisasi dan bagian yang berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja sebagai rekaman hasil kerja yang diperoleh pegawai tertentu melalui kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Kristanto 2019).

Kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi, hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta

kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan Lestara, (2023:3). Menurut Hasibuan, (2019:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya yang dihasilkan setiap pegawai. Menurut Mangkunegara, (2019:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Menurut Kreitner dan Kinicki, (2018:36) kinerja pegawai merupakan

nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi

2.1.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara, (2019:76) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a.) Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b.) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*conceptual skill*), keterampilan manusia (*human skill*), dan keterampilan teknik (*technical skill*).

c.) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator mengenai variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Kreitner dan Kinicki,(2018:36):

1. Kualitas Kerja, segala sesuatu ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipandang dengan angka.
2. Produktivitas, suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya manusia diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Sesuai Dengan Target, suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Penilaian Kerja, mengevaluasi kinerja relatif saat ini dan dimasa lalu terhadap standar prestasinya
5. Ketetapan Waktu, pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama. Pelatihan secara singkatnya didefinisikan sebagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pada dasarnya, pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan

mengalokasikan anggaran sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaan Hasibuan, (2019:56).

Mangkunegara, (2019:63) mengemukakan bahwa pelatihan upaya yang direncanakan untuk memfasilitasi keterampilan, pengetahuan dan etika didalam organisasi. Pelatihan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi. Pelatihan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para pegawai mempelajari pengetahuan dan teknik dalam tujuan terbatas.

Arif Subyantoro, (2020:5) pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan formal, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan kerja seseorang atau sekelompok. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu, pelatihan penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (job orientation). Pelatihan berfokus pada membantu kinerja para pegawai pada pekerjaannya saat ini, dan pelatihan berfokus pada peningkatan kinerja pegawai yang mengarah pada peningkatan hasil bisnis sehingga mampu memperoleh keunggulan kompetitif

Dari berbagai definisi yang telah diungkapkan diatas memang terdapat persepsi tentang pelatihan. Pelatihan yaitu untuk membantu meningkatkan keterampilan para pegawai melaksanakan tugas sekarang.

Menurut penelitian pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan karena digunakan sebagai upaya untuk mempersiapkannya dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar dikemudian hari. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelatihan dimaksudkan untuk peningkatan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk melakukan pekerjaan sekarang. Namun di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para pegawai untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang maka kegiatan ini disebut pula dengan pengembangan.

2.1.2.2. Tahapan – Tahapan Pelatihan

Tahapan- tahapan pelatihan menurut Mangkunegara,(2019:52) adalah:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (job study)
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan.
- c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- d. Mendapatkan metode pelatihan
- e. Mengadakan percobaan dan revisi
- f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi

2.1.2.3. Tujuan Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi Yuliani, (2023:101)

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2019:63), diantaranya:

- a. Jenis pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkatan bawah dan menengah

- b. Tujuan pelatihan harus kongkrit dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar pegawai mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman pegawai terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- c. Materi pelatihan dapat berupa, pengelolaan (manajemen), psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- d. Metode yang digunakan pelatihan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran dan latihan dalam kelas test, kerja tim dan study visit (study banding).
- e. Kualifikasi pegawai, pegawai pelatihan adalah pegawai organisasi yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapatkan rekomendasi pimpinan.

2.1.3. Pengembangan

2.1.3.1. Pengertian Pengembangan

Hasibuan, (2019:22) menyatakan bahwa pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan sikap dan kepribadian.

Arif Subyantoro, (2020:1) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pelatihan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan pegawai, program pengembangan pegawai ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode.

Yullani, (2023:96) pengembangan adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki

pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Menurut Arif Subyantoro, (2020:1) pengembangan adalah adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pelatihan.

Program pengembangan mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para pegawai agar mereka tidak mendaji usang dan untuk memenuhi keinginan karir mereka akibat perubahan lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian prestasi kerja yang bertujuan untuk melihat kinerja pegawai apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan. Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri.

Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang baik, bahkan harus sempurna mungkin. Latihan dan pendidikan ini dilaksanakan baik untuk pegawai baru (agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan) maupun untuk pegawai lama (guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang) dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan (latihan dan pendidikan) pegawai dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat.

2.1.3.2. Langkah-Langkah Pengembangan

Menurut Arif Subyantoro, (2020:34) dalam langkah-langkah pengembangan terdiri dari enam yaitu sebagai berikut:

- 1.) Penentuan kebutuhan, suatu cara langkah sebelum melakukan pengembangan yang digunakan sebagai persiapan menghadapi permasalahan yang akan datang.
- 2.) Penentuan sasaran, sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat terkini namun juga menyangkut perilaku atau mungkin keduanya.
- 3.) Penentuan program, dalam program pelatihan dan pengembangan harus jelas apa yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengerjakan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pegawai yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik.
- 4.) Identifikasi prinsip belajar, pada dasarnya prinsip belajar digunakan sebagai tolak ukur tercapai dan tindaknya pengembangan sumber daya manusia.
- 5.) Pelaksanaan program, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan pada pegawai, penerapan prinsip-prinsip belajar yang telah dibahas dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang pada gilirannya tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses pelatihan.
- 6.) Penilaian pelaksanaan, pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil ketika terjadinya suatu proses transformasi, proses transformasi dinyatakan dengan baik telah berhasil.

2.1.3.3. Tujuan Pengembangan

Menurut Arif Subyantoro, (2020:3) tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efisiensi. Pengembangan terdapat ada beberapa tujuan sebagai berikut.

- 1.) Produktivitas kerja, dengan pengembangan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill*, *human skill*, *managerial skill* pegawai yang semakin baik.
- 2.) Pelayanan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada rekan organisasi. Karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan /organisasi yang bersangkutan,
- 3.) Karir, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya.

2.1.3.4. Indikator Pengembangan

Indikator mengenai variabel pengembangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Hasibuan, (2019:22) :

- a.) Keterampilan dan pengetahuan, tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu atau tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pengembangan dalam hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
- b.) Kepuasan kerja, pengembangan kinerja juga mencakup aspek kepuasan kerja. Berkaitan dengan itu sejauh mana individu merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka.
- c.) Penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d.) Pengembangan karir adalah proses perencanaan dan pelaksanaan langkah-langkah yang membantu pegawai mencapai tujuan karir mereka dimasa depan.
- e.) Penerapan kemampuan, adalah memahami dan melaksanakan tugas-tugas mereka. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi meliputi perasaan unik dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan secara ingin melakukannya. Mungkin individu termotivasi, karena akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Safrizal, (2022:31) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang

bersemangat dan termotivasi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Menurut Mangkunegara, (2019:93) bahwa motivasi adalah keadaan yang dapat mendorong agar pegawai dapat terus bergerak lebih maksimal sehingga mampu dalam pencapaian tujuan dari motifnya.

Fitri, (2021:163) motivasi kerja pegawai yang rendah ditunjukkan dengan perilakunya yang bekerja lebih lambat sehingga target pekerjaan tidak tercapai, menghabiskan lebih banyak waktunya sehingga tidak fokus pada pekerjaan mereka. Ramon, (2021:50) menyatakan bila individu tersebut mendapatkan posisi sebagai atasan, maka motivasi kerjanya akan mempengaruhi motivasi kerja para bawahan atau tim kerjanya, sehingga akhirnya kelompok menjadi lebih sigap terhadap pekerjaan dan menghasilkan kinerja tim yang tinggi.

2.1.4.2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2019:96), menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri dan juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti :

- a.) Dapat meningkatkan produktivitas pegawai.
- b.) Dapat mendorong semangat kerja pegawai.
- c.) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
- d.) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja ada 5 menurut Mangkunegara, (2019:14) yaitu:

- a.) Promosi, adalah kemajuan seseorang pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, atau status yang lebih tinggi

- b.) Prestasi kerja, pengembangan karir seseorang adalah prestasi yang melakukan tugasnya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi pegawai untuk diusulkan oleh atasannya.
- c.) Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dalam meningkatkan karir pada masing-masing pekerja.
- d.) Penghargaan motivasi, melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal ini sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai.
- e.) Tanggung jawab, penanggung jawaban atas tugas yang telah diberikan oleh organisasi kepada pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak organisasi memberi kanapa yang diharapkan oleh pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik.

2.1.4.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2019:5) sebagai berikut:

- 1.) Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2.) Prestasi kerja, melakukan sesuatu /pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3.) Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 4.) Pengakuan atas kerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5.) Semangat kerja, keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsenkuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian dari (Agus, 2021) dengan judul Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di UMKM Happy Kue Lompong. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UMKM Happy kue lompong dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu. Hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan supaya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

(Suryanto 2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor wali nagari koto tinggi kecamatan baso baik secara parsial maupun secara simultan.

(Isa 2019) dengan judul pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten mandailing natal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten mandailing natal.

(Citra Neza, 2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT X. hasil penelitian ini mendukung bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa berdampak positif signifikan pada motivasi. Studi ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan mediasi secara parsial hubungan antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan.

(Subroto, 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama dan Tahun Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di UMKM happy Kue Lompong (Agus, 2021)	Metode pendekatan kualitatif	memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan supaya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.	- menggunakan variabel yang sama yaitu pelatihan dan pengembangan - Teknik pengumpulan data	- lokasi penelitian - analisi data - jumlah sampel dan populasi
2	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor wali nagari koto tinggi kecamatan baso kabupaten agam (Suryanto 2019)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikantor wali nagari koto tinggi kecamatan baso baik secara parsial maupun secara simultan.	- menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi - Analisis data - Teknik pengumpulan data	- variabel gaya kepemimpinan - lokasi penelitian - jumlah populasi dan sampel
3	Pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai pada	Metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat adanya	- menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan	- lokasi penelitian - jumlah populasi dan

	kantor inspektorat kabupaten mandailing natal (Isa 2019)		pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten mandailing natal.	- Teknik pengumpulan data - analisis data	sampel
4	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. X (Citra Neza, 2020)	Metode kuantitatif	hasil penelitian ini mendukung bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	- menggunakan variabel yang sama yaitu pelatihan dan motivasi - analisis data - Teknik pengumpulan data	- lokasi penelitian - jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard (Subroto 2018)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	- menggunakan variabel yang sama yaitu pelatihan dan motivasi - analisis data - Teknik pengumpulan data	- lokasi penelitian - jumlah populasi dan sampel

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu benefit yang diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang sangat penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaan saat ini dan mengembangkan pekerjaan dimasa yang akan datang, para ahli manajemen mengakui pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat hubungan langsung dan tidak langsung antara pelatihan dengan strategi dan sasaran bisnis. Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan organisasinya, sehingga secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang dilakukannya. Memberikan kepada peluang pegawai untuk belajar berkembang dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi kinerja menjadi menarik pegawai barbakat serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada saat ini (Lestara 2023).

2.3.2. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan para pegawai. Organisasi mengharapkan dengan diadakannya pengembangan dapat memperbaiki kinerja pegawai, menambah keahlian para pegawai untuk kinerja yang efektif dan efisien (Agus, 2021). Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam

upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

(Hasibuan 2019) pengembangan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah kesediaan yang mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dorongan merupakan kekuatan untuk melatih mental yang berorientasi untuk memenuhi harapan dan pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

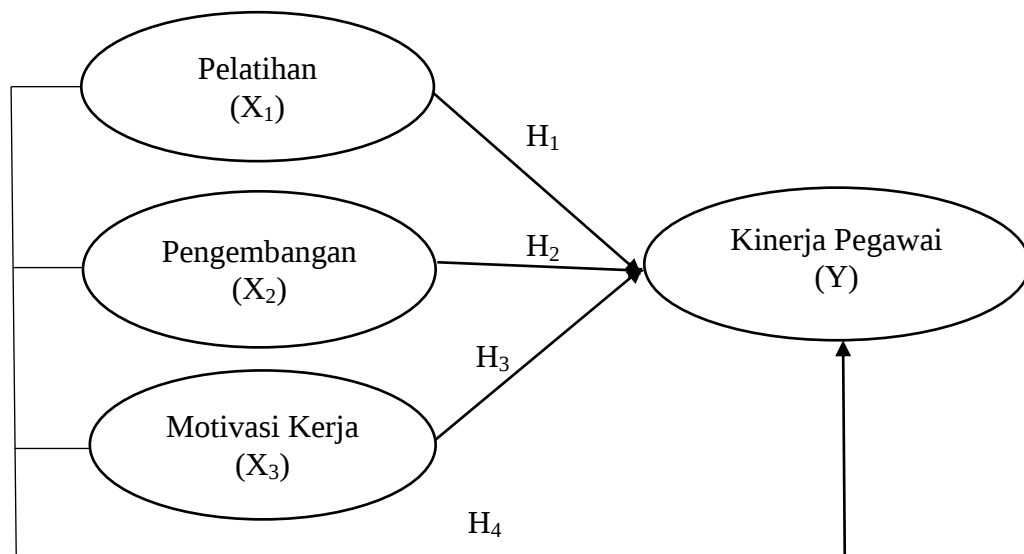
Motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atas performans seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja, seseorang yang berbeda-beda kerjanya. Ada motivasi kerjanya yang tinggi dan ada motivasi kerjanya yang rendah, bila motivasi kerja yang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Menurut (Hasibuan 2019) motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi yang tepat pada pegawai akan memberikan dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya

karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpilih juga.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara ringkas data tersebut dapat dilihat pada gamabar 2.1



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Sumber : berdasarkan penelitian sebelumnya (Citra Neza, 2020) dan dikembangkan oleh penelitian (2024)

2.5. Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan keputusan maka dapat dirumukan hipotesis penelitian adalah:

H₁ : Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

H₂ : Diduga pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

H₃ : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

H₄ : Diduga pelatihan, pengembangan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara mengenai kinerja pegawai, pelatihan, pengembangan dan motivasi kerja. Sementara itu disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum atau Sejarah singkat pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif, dan menunjukkan hubungan antara variabel (Sugiyono 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menemukan peran pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Desain dalam penelitian ini meliputi: populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrument penelitian, dan analisis data.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian ini menggunakan horizon waktu berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai bulan November tahun 2023 sampai dengan selesai

penelitian. Penelitian ini di adakan mulai dari bulan November 2023 sampai dengan selesai peneltiian dan secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

keterangan	November 2023	Februari-Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Pembagian Kuesioner					
Penyusunan Skripsi					
Siding Skripsi					

Sumber:Data Diolah 2024

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat data yang dianalisis, antara lain: individual, kelompok, organisasional, Perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat data yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis,adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Penelitian perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menggunakan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala Likert setiap instrument mempunyai gradasi. Indek yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimulai dengan gradasi nilai seperti yang disajikan dalam tabel berikut (Arikunto 2018) :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

sumber: (Arikunto 2018)

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Tabel 3.3
Data Perangkat Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara:

No	Wali Nagari	Tamatan				Jumlah
		S2	S1	DII	SMA/Sederajat	
1	Tiku Utara	2 Orang	7 Orang	1 Orang	8 Orang	16 Orang
2	Tiku Selatan	-	12 Orang	3 Orang	12 Orang	27 Orang
3	Tiku V Jorong	2 Orang	9 Orang	2 Orang	14 Orang	27 Orang
Jumlah						70 Orang

Sumber data Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 3.2 bahwa terdapat jumlah pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara sebanyak 70 pegawai. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2019:61).

3.2.2. Sampel

Maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh menurut (Arikunto, 2018:104), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara yaitu sebanyak 70 orang responden.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain Sugiyono,(2019:139)

1.) Data Primer

Data yang diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

2.) Data Sekunder

Dalam penelitian ini bersumber dari study Pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian.

Untuk memperoleh data mengenai pelatihan, pengembangan, motivasi kerja, kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data, dengan cara menyebarkan

kuesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lebar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1), Pengembangan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator	Ukuran Skala	Item Pertanyaan
Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja pegawai merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi Kreitner dan Kinicki, (2018:36)	1.) Kualitas kerja 2.) Produktivitas 3.) Sesuai dengan target 4.) Penilaian kerja 5.) Ketepatan waktu Kreitner dan Kinicki, (2018:36)	Likert	A1-A5
Independent					
2	Pelatihan (X_1)	Bahwa pelatihan upaya yang direncanakan untuk memfasilitasi keterampilan, pengetahuan, dan etika didalam organisasi Mangkunegara, (2019:63)	1.) Jenis pelatihan 2.) Tujuan pelatihan 3.) Materi 4.) Metode yang digunakan 5.) Kualifikasi peserta Mangkunegara, (2019:63)	Likert	B1-B6
3	Pengembangan (X_2)	Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan Hasibuan, (2019:22)	1.) Keterampilan dan pengetahuan 2.) Kepuasan kerja 3.) Penilaian kinerja 4.) Pengembangan karir 5.) Penerapan kemampuan Hasibuan, (2019:22)	Likert	C1-C5
4	Motivasi kerja (Y)	Motivasi kerja adalah keadaan yang dapat mendorong agar pegawai dapat terus bergerak lebih	1.) Tanggung jawab 2.) Prestasi kerja 3.) Peluang untuk maju		

		maksimal sehingga mampu dan pencapaian tujuan dari motivasi Mangkunegara, (2019:93)	4.) Pengakuan atas kerja 5.) Semangat kerja Mangkunegara, (2019:5)	Likert	D1-DR5
--	--	---	---	--------	--------

3.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 29 dengan formulasi regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Pelatihan
X ₂	= Pengembangan
X ₃	= Motivasi Kerja
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Variabel
a	= Konstanta
E	= <i>Error Term</i>

3.6. Teknik Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Validitas pada penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efisiensi dari validitas adalah akurasi. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrument dapat dinyatakan valid jika setiap pertanyaannya maupun untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur instrument tersebut. Validasi menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas membutuhkan bantuan penggunaan program SPSS. Validitas sebuah item

pertanyaan indikator dapat dilihat dalam output nilai sig hitungan (2 tailed) pearson correlation pada baris total konstruk. Jika nilai sig hitungan $\leq$ sig. maka pernyataan dinyatakan valid. Uji validasi pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows 29 Ghozali, (2019:52).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan menunjukkan kekonsistenan atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas instrument dapat menggunakan Teknik Cronbach alpha dengan bantuan SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0.60 Ghozali, (2019:47).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali, (2019:110) bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan skewness.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal,

maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya Ghozali, (2019:110)

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali, (2019:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali, (2019:91) juga menambahkan jika korelasi antara variabel independent yang tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2019:160) uji heterokedastisitas bertujuan mennguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membantu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasrisitas. (2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasrisitas.

3.7. Rancangan Pengajian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji t (t-test) dan secara partial dengan menggunakan uji F (F-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% atau tingkat kesalahan 0,05 dengan mengikuti kriteria pengambilan keputusan.

3.7.1. Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan secara presial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan uji t, digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X terhadap Y. dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a1} : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

H_{o1} : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

H_{a2} : Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

H_{02} : Pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

H_{a3} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

H_{03} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap pegawai pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

3.7.2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pelatihan, pengembangan, motivasi kerja secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%

H_{04} : Pelatihan, pengembangan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

H_{a4} : Pelatihan, pengembangan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara beralamat di Tiku Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat. Tiku adalah sebuah nagari dalam Kabupaten Padang Pariaman, namun kemudian dipindahkan menjadi bagian Kabupaten Agam, Nagari Tiku dijadikan sebuah kecamatan seraya memekarkan Nagari Tiku menjadi 3 Nagari yakni Nagari Tiku Utara, Nagari Tiku Selatan, Dan Nagari Tiku V Jorong.

Wali Nagari Tiku Utara beralamat di jl. Balai Jiraik Cacang Randah Kecamatan Tanjung Mutiara Kabupaten Agam 26473. Tiku Utara memiliki 3 (tiga) Jorong yakni Jorong Bukik Malintang, Jorong Cacang Randah, dan Jorong Cacang Tinggi. Wali Nagari Tiku Selatan beralamat di Jalan Bundo Kandung Kecamatan Tanjung Mutiara Kabupaten Agam 26473. Tiku Selatan memiliki 7 (tujuh) Jorong yakni Jorong Gasan Kaciak, Jorong Banda Gadang, Jorong, Kampung Darek, Jorong Pasa Tiku, Jorong Pasia Paneh, Jorong Pasia Tiku, dan Jorong Sugai Nibung. Wali Nagari Tiku V Jorong beralamat di Jl. Pasar Nagari No.06 Muaro Putuih Kecamatan Tanjung Mutiara Kabupaten Agam 26473. Tiku V Jorong memiliki 7 (tujuh) Jorong yakni Jorong Gadih Angik, Jorong Labuhan, Jorong Masang, Jorong Muaro Putuih, Jorong Subang-Subang, Jorong Ujung Labung Dan Jorong Ujung Labung Timur.

Wali Nagari adalah menyelenggarakan pemerintah nagari, melaksanakan pembangunan dalam nagari, pembinaan masyarakat nagari, dan

pemberdayaan masyarakat nagari. Menurut perda KAB. Agam nomor 31 tahun 2011 tentang pemerintahan nagari pasal 13 ayat (1) wali nagari mempunyai tugas dan kewajiban: memimpin penyelenggaraan pemerintah nagari, menjalankan urusan rumah tangga nagari, membina kehidupan masyarakat nagari, menggerakkan potensi perantau sebagai sumber daya Pembangunan nagari, mendamaikan perselisihan masyarakat nagari, memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat nagari, membina perekonomian nagari.

Jenis-jenis pelayanan administrasi yang dilakukan wali nagari berserta perangkat nagari adalah:

- a. Surat pengantar
 - 1.) Surat pengantar pembuatan kartu tanda penduduk
 - 2.) Surat pengantar kartu keluarga
 - 3.) Surat pengantar pernikahan
 - 4.) Surat kelakuan baik.
- b. Surat keterangan
 - 1.) Surat keterangan tidak mampu
 - 2.) Surat keterangan izin usaha
 - 3.) Surat keterangan pindah
- c. Surat penting lainnya

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan masa kerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	frekuensi	Presentase
1	Usia		
	a. 26-31 tahun	11	15,7
	b. 32-37 tahun	10	14,3
	c. 38-43 tahun	11	15,7
	d. 44-50 tahun	11	15,7
	e. > 51 tahun	27	38,6
	Total	70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Dari Table 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 11 responden atau 15,7%, yang berusia 32 sampai 37 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 14,3%, yang berusia 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 11 responden atau 15,7%, yang berusia 44 sampai dengan 50 tahun yaitu sebanyak 11 responden atau 15,7%, dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 27 responden atau 38,6%.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	50	71,4
	b. Wanita	20	28,6
	Total	70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

Berdasarkan table 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu pria sebanyak 50 responden atau 71,4% dan 20 responden atau 28,6% dengan jenis kelamin Wanita.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Table 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Status perkawinan		
	a. belum menikah	2	2,9
	b. menikah	67	95,7
	c. pernah menikah	1	1,4
	Total	70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 67 responden atau 95,7%, yang belum menikah sebanyak 2 responden atau 2,9% dan yang pernah menikah sebanyak 1 responden atau 1,4%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada Table 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Pendidikan		
	a. SMA/SLTA	33	47,1
	b. Diploma (D3)	6	8,6
	c. Sarjana (S1)	27	36,6
	d. Pasca sarjana (S2 & S3)	4	5,7
	Total	70	100,0

Sumber: hasil penelitian, 2024 (data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 33 responden atau 47,1% berpendidikan terakhir SMA/SLTA, sebanyak 6 responden atau 8,6% berpendidikan terakhir Diploma (D3), sebanyak 27 responden atau 36,6% berpendidikan terakhir Sarjana (S1), dan sebanyak 4 responden atau 5,7% berpendidikan Pasca Sarjana (S2 & S3).

Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Masa kerja		
	a. <3 tahun	1	1,4
	b. 4-5 tahun	30	42,9
	c. 6-7 tahun	8	11,4
	d. >8 tahun	31	44,3
	Total	70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja dibawah 3 tahun sebanyak 1 responden atau 1,4%, dengan masa kerja 4 sampai dengan 5 tahun sebanyak 30 responden atau 42,9%, dengan masa kerja 6 sampai dengan 7 tahun sebanyak 8 responden atau 11,4%, dan dengan masa kerja di atas 8 tahun sebanyak 31 responden atau 44,3%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of cprrelation* dengan bantuan SPSS version 29. Berdasarkan output SPSS seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki Tingkat signifikan dibawah 0,005 atau 5%, sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang di peroleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,235 ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas pada setiap pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=70)	Ket
1	A1	Y	0,481	0,235	Valid
2	A2		0,595	0,235	Valid
3	A3		0,673	0,235	Valid
4	A4		0,775	0,235	Valid
5	A5		0,698	0,235	Valid
6	B1	X1	0,603	0,235	Valid
7	B2		0,683	0,235	Valid
8	B3		0,695	0,235	Valid
9	B4		0,584	0,235	Valid
10	B5		0,302	0,235	Valid
11	C1	X2	0,647	0,235	Valid
12	C2		0,790	0,235	Valid
13	C3		0,777	0,235	Valid
14	C4		0,785	0,235	Valid
15	C5		0,689	0,235	Valid
16	D1	X3	0,585	0,235	Valid
17	D2		0,612	0,235	Valid
18	D3		0,755	0,235	Valid
19	D4		0,632	0,235	Valid
20	D5		0,410	0,235	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semua valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,235 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. untuk pengujian ini digunakan *statistical packaged for social sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian Reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian Reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 29. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrument adalah baik.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,6	0,837	Handal
2	Pelatihan (X1)	0,6	0,791	Handal
3	Pengembangan (X2)	0,6	0,892	Handal
4	Motivasi Kerja (X3)	0,6	0,804	Handal

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah) 2024

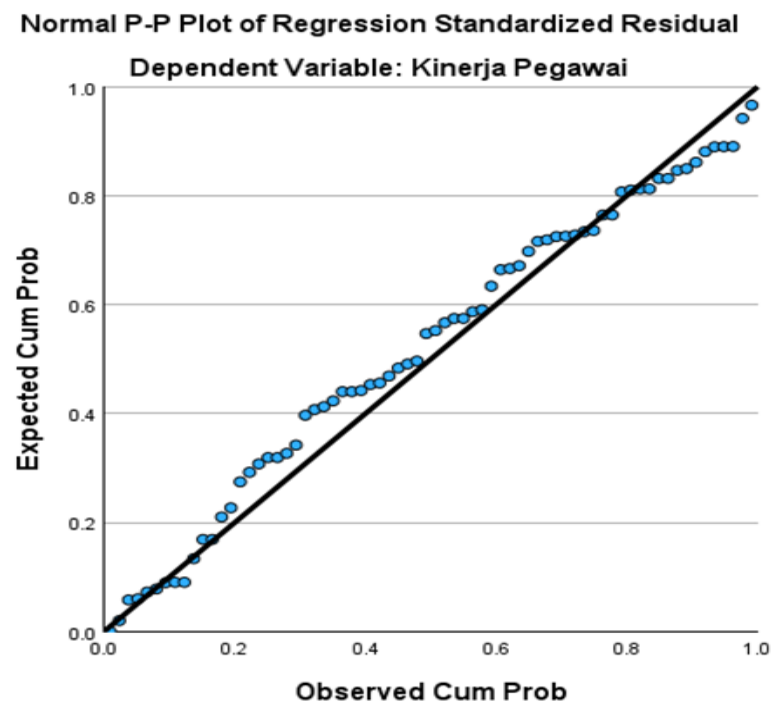
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpha reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4. 3
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebarkan disekitar diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal “jika data menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebarkan jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti garis

diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independent.

4.3.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Untuk uji Multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

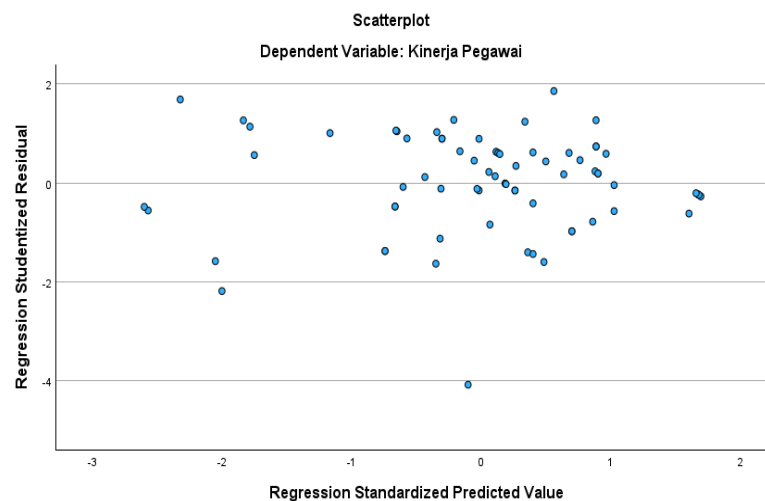
NO	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,401	2,493	Non Multikolinearitas
2	Pengembangan (X2)	0,247	4,046	Non Multikolinearitas
3	Motivasi Kerja (X3)	0,232	4,313	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independent. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil ini pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada scatter plot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4. 4
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* anatar SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel pelatihan (X_1), pengembangan (X_2), dan motivasi kerja (X_3), juga mengamati satu variabel terikat (dependent variable) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1. Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas Kerja Saya Sudah Memenuhi Standar Yang Telah Ditetapkan	2	2,9	4	5,7	14	20,0	36	51,4	14	20,0	3,80
2	Produktivitas Kerja Saya Semakin Baik	10	14,3	6	8,6	25	35,7	21	30,0	8	11,4	3,16
3	Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Target	4	5,7	4	5,7	9	12,9	25	35,7	28	40,0	3,98
4	Penilaian Kerja Yang Dilakukan Sesuai Dengan Peraturan	3	4,3	5	7,1	16	22,9	30	42,9	16	22,9	3,72
5	Saya Sangat Menjaga Ketepatan Waktu Dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan	3	4,3	4	5,7	19	27,1	31	44,3	13	18,6	3,67
Rerata												3,67

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa responden dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,80. Produktivitas kerja responden semakin baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,16. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target dengan nilai rata-rata sebanyak 3,98. Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,72. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,67. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 3,67 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2. Variabel Pelatihan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai pelatihan dapat di lihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Frk	%	
1	Semua Jenis Pelatihan Telah Sesuai Dengan Yang Dibutuhkan	4	5,7	2	2,9	7	10,0	29	41,4	28	40,0	4,08
2	Peningkatan Kinerja Dalam Pengembangan Saya Sudah Sesuai Dengan Tujuan Pelatihan	3	4,3	5	7,1	12	17,1	33	47,1	17	24,3	3,80
3	Materi Yang Diberikan Dalam Pelatihan Sesuai Dengan Yang Dibutuhkan Pegawai	2	2,9	4	5,7	18	25,7	32	45,7	14	20,0	3,75
4	Metode Pelatihan Yang Digunakan Selama Ini Sesuai Dengan Jenis Pelatihan Yang Dibutuhkan	2	2,9	5	7,1	20	28,6	33	47,1	10	14,3	3,92

5	Kegiatan Yang Dilakukan Selama Pelatihan Memiliki Sasaran Yang Jelas Sehingga Saya Memahami Materi Selama Ini	1	1,4	1	1,4	19	27,1	29	41,4	20	28,6	3,93
Rerata												3,90

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki jenis pelatihan telah sesuai dengan yang dibutuhkan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,08. Peningkatan kinerja dalam pengembangan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Materi yang diberikan dalam pelatihan dengan kebutuhan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,92. Kegiatan yang dilakukan selama pelatihan memiliki sasaran yang jelas dalam memahami materi pelatihan ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Dapat di simpulkan nilai rerata variabel pelatihan adalah 3,90 artinya responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel pelatihan.

4.4.3. Variabel Pengembangan

Hasil penelitian ini tentang penjelasan responden terhadap variabel pengembangan dapat di lihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pemimpin Dan Pegawai Terlibat Dalam Mengembangkan Kemampuan Untuk Meningkatkan Keterampilan	4	5,7	1	1,4	8	11,4	43	61,4	14	20,0	3,89

2	Saya Merasa Pekerjaan Yang Diberikan Mempunyai Kepuasan Secara Profesional Dan Pribadi	5	7,1	3	4,3	10	14,3	35	50,0	17	24,3	4,23
3	Penilaian Kinerja Yang Saya Terima Membantu Dan Memahami Area Yang Perlu Ditingkatkan	3	4,3	4	5,7	10	14,3	34	48,6	19	27,1	4,31
4	Pelatihan Ini Memberikan Kesempatan Bagi Saya Untuk Berkembang Dalam Karir Saya	2	2,9	7	10,0	22	31,4	28	40,0	11	15,7	3,56
5	Saya Dapat Menerapkan Pengetahuan Dan Keterampilan Secara Efektif Dalam Berbagai Situasi Kerja	1	1,4	8	11,4	19	27,1	31	44,3	11	15,7	3,61
Rerata												3,92

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dapat di jelaskan bahwa pemimpin dan pegawai terlibat dalam mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Pekerjaan yang diberikan mempunyai kepuasan secara professional dan pribadi dengan nilai rata-rata sebesar 4,23. Penilaian kinerja yang saya terima membantu dan memahami area yang perlu ditingkatkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,31. Pelatihan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang dalam karir saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Saya dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan secara efektif dalam berbagai situasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,61. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel pengembangan adalah 3,92 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel pengembangan.

4.4.4. Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini tentang penjelasan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya Senantiasa Bertanggung Jawab Atas Tugas-Tugas Yang Diberikan	1	1,4	8	11,4	20	28,6	30	42,9	11	15,7	3,60
2	Prestasi Kerja Menjadi Pertimbangan Dalam Pengembangan Karir Pegawai	3	4,3	3	4,3	14	20,0	32	45,7	18	25,7	3,84
3	Peluang Untuk Meningkatkan Kemampuan Yang Menyelesaikan Tugas Mengatasi Tantangan Yang Kompleks	4	5,7	7	10,0	11	15,7	32	45,7	16	22,9	3,70
4	Saya Menerima Penghargaan Atau Apresiasi Atas Prestasi Kerja Selama Ini	3	4,3	1	1,4	10	14,3	41	58,6	15	21,4	3,91
5	Saya Merasa Termotivasi Untuk Memberikan Yang Terbaik Dalam Pekerjaan Setiap Hari	4	5,7	19	27,1	14	20,0	22	31,4	11	15,7	3,24
Rerata												3,66

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,60. Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,84. Peluang untuk meningkatkan kemampuan yang menyelesaikan tugas mengatasi tantangan yang kompleks dengan nilai rata-rata sebanyak 3,70. Pegawai menerima penghargaan atau apresiasi atas prestasi kerja selama ini dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan setiap hari dengan nilai rata-rata sebanyak 3,24. Dapat di simpulkan nilai rerata variabel

motivasi kerja adalah 3,66 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel motivasi kerja.

4.5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa pelatihan (X_1), pengembangan (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah.

Tabel 4.13
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama Variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,447	1.324	1,093	1,997	0,278
Pelatihan	0,759	0,105	7,220	1,997	0,001
Pengembangan	0,253	0,115	2,188	1,997	0,032
Motivasi Kerja	0,227	0,128	2,210	1,997	0,034

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,447 + 0,759X_1 + 0,253X_2 + 0,027X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

4.5.1. Koefesien Regresi (β)

- Dalam penelitian konstanta adalah 1,447 artinya bila pelatihan (X_1), pengembangan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) di anggap konstan, maka kinerja pegawai pada Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 1,447 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah

- b. Koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,759. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat sebesar 75,9% dengan asumsi variabel pengembangan(X_2) dan motivasi kerja(X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi pengembangan (X_2) sebesar 0,253. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengembangan organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat sebesar 25,3% dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_3), dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,227. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Sumatera Barat sebesar 22,7% dengan asumsi variabel pelatihan(X_1) dan pengembangan (X_2).

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel pelatihan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat karena diperoleh koefisien regresi sebesar 75,9%.

4.5.2. Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan besar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.883 ^a	0.780	0.770	1.97599

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,883 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 88,3%. Artinya pelatihan (X_1), pengembangan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

4.5.3. Koefisien Determinasi

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,780 artinya bahwa sebesar 78,0% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor pelatihan (X_1), pengembangan (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Sedangkan

selebihnya sebesar 22,0% dijelaskan diatas seperti komitmen organisasi, kecerdasan emosional dan prestasi kerja.

4.5.4. Uji F (simultan)

Untuk menguji pengaruh pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat digunakan uji Statistik (uji F). apa bila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk mengetahui dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
ANONA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	914,073	3	304,691	78,036	2,744	.001 ^b
Residual	257,698	66	3,905			
Total	1171,771	69				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 78,036 dengan signifikasi 0,001, sedangkan F_{tabel} pada Tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,744. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (78,036) lebih besar dari F_{tabel} (2,744). Kinerjanya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara silmutan variabel bauran pemasaran yang terdiri dari pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

4.5.5. Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh strategi bauran yang terdiri dari pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat, digunakan uji statistik t (uji t). apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabelin dependen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independent akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

4.6. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara persial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (7,220) lebih besar dari t_{tabel} (1,997), maka kinerjanya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

4.6.2. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pengembangan (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (2,188) lebih besar dari t_{tabel} (1,997), maka kinerjanya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (2,210) lebih besar dari t_{tabel} (1,997), maka kinerjanya adalah menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

4.7. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Citra Neza (2020) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini yaitu semakin baik pelatihan, pengembangan dan motivasi kerja maka akan semakin bagus kinerja pegawai. Pelatihan berdampak baik kinerja pegawai artinya semakin tinggi pelatihan pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan pelatihan sumber daya manusia melalui Pendidikan formal maupun meningkatkan keterampilan, mengikut sertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan agar menjadi pegawai yang handal, mandiri dan professional.

Pengembangan saat ini sudah baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi pengembangan pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan Tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan.

Selain itu, motivasi kerja secara umum sangatlah luas, namun dalam hal motivasi kerja yang dimaksud penulis dalam penelitian ini tidak lain adalah motivasi kerja pegawai seperti berupaya untuk memberikan materi yang ada pada pelatihan dan pengembangan kerja terhadap kinerja pegawai dan menaati semua peraturan yang ada, senantiasa mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, berupaya untuk tidak melalaikan tugas yang diamanahkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.
4. Pelatihan, Pengembangan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pemimpin Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti produktivitas kerja pegawai semakin baik kedepannya di Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat.

2. Disarankan kepada pimpinan Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan pelatihan kepada pegawai karena pelatihan pegawai agar dapat berdampak pada kinerja pegawai misalnya memberikan dukungan materi yang diberikan yang lebih sesuai kedepannya kepada pegawai.
3. Disarankan kepada pimpinan Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera barat dapat meningkatkan pengembangan organisasi misalnya dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dalam karir pegawai
4. Disarankan kepada pimpinan Kantor Wali Nagari Kecamatan Tanjung Mutiara Provinsi Sumatera Barat dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai misalnya dengan memberikan semangat kerja dan memberi apresiasi kepada pegawai.
5. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat memperluas penelitiannya misal menggunakan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ariyanrto, M. Yamin, Silvi Maidita Utari. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BANK Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh." *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* 13 NO. 1: 49-56.
- Agus Ariyanto, Windi Sartika Gilang Kencana. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh." *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* 11 No.1: 23-32.
- Agus, Dwi Cahya Daru Amanta Rahmadani Ary Wijininggrum Fierna Fajar. 2021. "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Journal Of Management* 4 (2): 230-252.
- Arif Subyantoro, Tri Marrdiana, Zulfikar Muhammad Hasan. 2020. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Citra Neza, Harif Amali Rivai. 2020. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. X." *Journal of Management and Business* 17 (1): 1-25.
- Fitri, Muhammad, Haslinah, Endan, dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: CV. EDIA SAINS INDONESIA.
- Ghozali. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-23)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isa, Muhammad. Bungkus Adek. 2019. "Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 2 (I): 54-64.
- Khaeruman, dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Kreitner&Kinicki. 2018. *Orrrganizational Behavior*. 8th Edition: McGraw Hill.
- Kristanto, H. 2019. "Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan CV Tanya Fiberglass." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 17 (1): 86-98.

- Lestara, Dewi. 2023. *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Media Utama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika ADITAMA.
- Muhajir, Ali. 2019. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik)." *EkoNiKa* 4: Hal 180-192.
- Ramon, Ajabar, Dirvi, Nancy,dkk. 2021. *Reinventing Human Resources Management Creativity,Innovation and Dynamics*. Yogyakarta: CV Diandra Primamitra Media.
- Rina Yuniarrtti, Rudy Irwansyah, Hasyim, Pedi, Sovi, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Safrizal, Helmi. 2022. *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siti Mufidah, B. M. 2020. "Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo." *Ekonomi Manajemen* 04 (01): 145-154.
- Subroto, Setyowati. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 12 (1): 18-33.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. bandung: CV. Alfabeta.
- Suryanto, Dasep. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam." *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi* III (02): 102-114.
- Yahya, D. A. 2023. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Keseluruhan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan ." *Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 39-50.
- Yullani, Irma. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Depok: PT RAJAGRRAFINDO PERSADA.

Lampiran 1 Kuesioner

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada fakultas Ekonomi UNMUHA. Saya sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada saudara-saudari sendiri. Berikut tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara / saudari.

A. Indentitas

1. Usia

- a. 26-31 Tahun ☐
- b. 32-37 Tahun ☐
- c. 38-43 Tahun ☐
- d. 44-50 Tahun ☐
- e. > 51 Tahun ☐

2. Jenis Kelaminan

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status Perkawinan Anda

- a. Belum Menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SMA/ SLTA ☐
- b. Diploma (D3) ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2 &S3) ☐

5. Masa Kerja

- a. < 3 Tahun ☐
- b. 4-5 Tahun ☐
- c. 6-7 Tahun ☐
- d. > 8 Tahun ☐

B. Kinerja Pegawai, Pelatihan, Pengembangan, Dan Motivasi Kerja

Ket : 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan					
2	Produktivitas kerja saya semakin baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target					
4	Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan					
5	saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					

2. Variabel Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Semua jenis pelatihan telah sesuai dengan yang diutuhkan					
2.	Peningkatan kinerja dalam pengembangan saya sudah sesuai dengan tujuan pelatihan					
3.	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai					
4.	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan					
5.	Kegiatan yang dilakukan selama pelatihan memiliki sasaran yang jelas sehingga saya memahami materi selama ini					

3. Pengembangan (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin dan pegawai terlibat dalam mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan keterampilan					
2	Saya merasa pekerjaan yang diberikan mempunyai kepuasan secara profesional dan pribadi					
3	Penilaian kinerja yang saya terima membantu dan memahami area yang perlu ditingkatkan					
4	Pelatihan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang dalam karir saya					
5	Saya dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan secara efektif dalam berbagai situasi kerja					

4. Motivasi Kerja (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan					
2	prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai					
3	peluang untuk meningkatkan kemampuan yang menyelesaikan tugas mengatasi tantangan yang kompleks					
4	Saya menerima penghargaan atau apresiasi atas prestasi kerja selama ini					
5	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan setiap hari					

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2	Indikator					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	D5	
1	6	1	2	3	3	4	3	5	5	5	4.40	5	5	5	3	4	4.40	4	4	4	4	4	4.00	4	3	3	4	5	3.80
2	5	1	2	3	4	4	2	2	4	4	3.20	2	4	4	2	2	2.80	4	4	4	4	2	3.60	2	4	2	4	2	2.80
3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	2	4	3.60	4	4	4	4	2	3.60
4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	3.80	4	4	4	4	3	3.80	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
5	4	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3.80	4	4	3	3	4	3.60	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	2	3.60
6	3	2	2	3	3	2	3	5	3	4	3.40	5	3	4	4	4	4.00	4	3	3	4	3	3.40	3	3	5	5	5	4.20
7	6	1	2	1	4	3	4	5	4	3	3.80	5	4	3	3	5	4.00	4	5	4	3	3	3.80	3	3	3	4	5	3.60
8	6	1	2	1	4	4	5	4	5	4	4.40	4	5	4	4	3	4.00	4	5	4	4	4	4.20	4	5	4	4	3	4.00
9	6	1	2	3	4	4	3	5	5	2	3.80	5	5	2	4	5	4.20	4	2	3	3	3	3.00	3	3	4	3	4	3.40
10	6	1	2	1	4	4	3	5	3	4	3.80	5	3	4	4	4	4.00	4	4	4	4	3	3.80	3	4	4	4	4	3.80
11	5	1	2	4	3	5	5	5	5	4	4.80	5	5	4	4	4	4.40	5	5	5	4	4	4.60	4	4	4	5	2	3.80
12	6	1	2	4	3	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	3	3	3.60	4	3	4	3	4	3.60	4	3	4	3	4	3.60
13	5	1	2	3	3	5	3	5	5	4	4.40	5	5	4	4	5	4.60	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4	3	4.20
14	6	1	2	1	4	4	4	5	5	5	4.60	5	5	5	4	4	4.60	5	4	4	3	4	4.00	4	5	4	4	2	3.80
15	5	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4.20	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5	5.00	5	4	4	5	5	4.60
16	6	2	2	1	3	4	5	5	3	4	4.20	5	4	5	5	5	4.80	4	4	4	3	4	3.80	4	4	5	3	3	3.80
17	5	1	2	3	2	5	2	3	2	2	2.80	3	2	2	2	5	2.80	2	2	2	2	1	1.80	1	1	2	2	2	1.60
18	5	1	2	1	3	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	5	4	4.20	4	4	4	3	4	3.80	4	5	4	4	2	3.80
19	3	2	2	3	4	4	4	5	4	5	4.40	5	4	5	5	4	4.60	5	4	4	3	4	4.00	4	4	4	4	2	3.60
20	4	2	2	2	2	3	1	5	3	3	3.00	5	3	3	3	3	3.40	3	3	5	3	2	3.20	2	4	3	3	4	3.20
21	4	2	2	2	4	3	1	5	1	3	2.60	5	1	3	1	1	2.20	5	1	1	1	3	2.20	3	2	1	1	1	1.60
22	6	2	2	1	4	5	4	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00
23	6	1	2	1	4	5	4	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	2	4.40
24	2	2	1	3	1	3	4	2	4	1	2.80	2	4	1	2	3	2.40	4	2	4	2	3	3.00	3	4	2	4	2	3.00
25	5	1	2	1	2	2	3	4	4	3	3.20	4	4	3	2	4	3.40	4	4	2	4	3	3.40	3	4	2	4	2	3.00
26	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	2	4	3.40	4	5	5	4	4	4.40	4	4	5	4	4	4.20
27	2	1	2	3	2	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	3.80
28	6	1	2	1	2	4	3	5	4	3	3.80	5	4	4	4	4	4.20	4	4	5	5	5	4.60	5	5	4	4	4	4.40
29	5	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	3	4	3.20	4	3	4	4	4	3.80
30	6	1	2	1	4	4	1	3	2	3	2.60	3	2	3	4	4	3.20	4	4	4	3	3	3.60	3	4	2	4	2	3.00
31	6	1	2	1	4	3	1	1	1	1	1.40	1	1	1	4	4	2.20	4	4	3	2	2	3.00	2	4	1	4	3	2.80
32	2	1	2	1	2	4	4	5	5	4	4.40	5	5	4	4	5	4.60	3	4	4	4	3	3.60	3	5	4	5	4	4.20
33	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
34	2	1	1	3	2	4	4	4	3	3	3.60	4	3	3	3	3	3.20	4	4	4	4	3	3.80	3	4	3	4	4	3.60
35	3	1	2	3	2	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	3	3	3.60	4	4	3	3	3	3.40	3	5	4	5	5	4.40
36	6	1	2	1	2	3	3	4	4	4	3.60	4	4	4	4	3	3.80	3	4	4	4	4	3.80	4	4	3	4	2	3.40
37	4	2	2	3	2	2	1	1	1	3	1.60	1	1	3	3	3	2.20	1	1	1	2	2	1.40	2	3	3	3	1	2.40
38	6	1	2	3	2	3	1	3	3	3	2.60	3	3	3	3	3	3.00	1	1	1	2	2	1.40	2	2	2	3	1	2.00
39	6	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1.60	1	2	2	1	5	2.20	1	1	2	1	2	1.40	2	2	1	1	2	1.60
40	6	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1.60	1	2	2	3	5	2.60	1	1	2	2	3	1.80	3	1	1	1	1	1.40
41	3	1	2	3	2	4	5	5	5	5	4.80	5	5	5	3	3	4.20	4	4	5	4	4	4.20	4	5	5	5	3	4.40
42	6	1	2	1	2	4	5	4	4	4	4.20	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4	4	4.40	4	4	4	4	3	3.80
43	5	1	2	3	2	5	3	3	3	3	3.40	3	3	3	5	5	3.80	4	5	5	5	5	4.80	5	5	5	4	4	4.60
44	6	1	2	1	2	3	1	5	4	4	3.40	5	4	4	3	5	4.20	4	5	3	4	4	4.00	3	4	5	4	5	4.20
45	6	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.20	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00
46	4	1	2	1	2	5	2	4	3	5	3.80	4	3	5	4	3	3.80	5	5	3	4	2	3.80	2	1	3	5	3	2.80
47	4	1	2	3	2	3	5	5	5	5	4.60	5	5	5	5	5	5.00	4	5	5	5	5	4.80	5	5	5	4	3	4.40
48	6	1	2	1	2	4	5	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	4	4	4.60
49	6	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	4	5	3.60	4	4	4	3	3	3.60	3	3	3	4	3	3.20
50	3	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	3	3	3.60	3	4	4	4	5	4.00
51	3	2	3	4	2	3	5	5	5	5	4.60	5	5	5	4	4	4.60	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	4	3	4.00
52	5	2	2	3	2	5	3	4	4	4	4.00	4	4	4	3	4	3.80	4	5	5	4	3	4.20	3	4	5	5	5	4.40
53	6	1	2	1	4	4	3	3	4	3	3.40	3	3	3	4	4	3.40	3	4	4	4	4	3.80	4	4	4	4	3	3.80
54	4	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3.40	4	5	4	3	5	4.20	4	4	4	3	4	3.80	4	4	4	5	2	3.80
55	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	3.80
56	2	2	2	1	4	4	3	4	4	4	3.80	5	4	4	4	4	4.20	4	4	5	5	5	4.60	5	5	4	4	4	4.40
57	2	2	2	3	4	4	3	5	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	3	4	3.20	4	3	4	4	4	3.80
58	3	2	2	3	4	4	1	3	2	3	2.60	3	2	3	4	4	3.20	4	4	4	3	3	3.60	3	4	2	4	2	3.00
59	4	1	2	3	4	3	1	5	3	3	3.00	5	3	3	3	3	3.40	3	3	5	3	2	3.20	2	3	4	3	4	3.20
60	3	2	2	3	4	3	4	5	3																				

Lampiran 3 Frequencies Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-31 Tahun	11	15.7	15.7	15.7
32-37 Tahun	10	14.3	14.3	30.0
38-43 Tahun	11	15.7	15.7	45.7
44-50 Tahun	11	15.7	15.7	61.4
>51 Tahun	27	38.6	38.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	50	71.4	71.4	71.4
Wanita	20	28.6	28.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	2	2.9	2.9	2.9
Menikah	67	95.7	95.7	98.6
Pernah Menikah	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SLTA	33	47.1	47.1	47.1
Diploma	6	8.6	8.6	55.7
Sarjana S1	27	38.6	38.6	94.3
Pasca Sarjana S2	4	5.7	5.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <3 Tahun	1	1.4	1.4	1.4
4-5 Tahun	30	42.9	42.9	44.3
6-7 Tahun	8	11.4	11.4	55.7
>8 Tahun	31	44.3	44.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)**A1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	4	5.7	5.7	8.6
	KS	14	20.0	20.0	28.6
	S	36	51.4	51.4	80.0
	SS	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	14.3	14.3	14.3
	TS	6	8.6	8.6	22.9
	KS	25	35.7	35.7	58.6
	S	21	30.0	30.0	88.6
	SS	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.7	5.7	5.7
	TS	4	5.7	5.7	11.4
	KS	9	12.9	12.9	24.3
	S	25	35.7	35.7	60.0
	SS	28	40.0	40.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.3	4.3	4.3
	TS	5	7.1	7.1	11.4
	KS	16	22.9	22.9	34.3
	S	30	42.9	42.9	77.1
	SS	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.3	4.3	4.3
	TS	4	5.7	5.7	10.0
	KS	19	27.1	27.1	37.1
	S	31	44.3	44.3	81.4
	SS	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Pelatihan (X₁)**B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.7	5.7	5.7
	TS	2	2.9	2.9	8.6
	KS	7	10.0	10.0	18.6
	S	29	41.4	41.4	60.0
	SS	28	40.0	40.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.3	4.3	4.3
	TS	5	7.1	7.1	11.4
	KS	12	17.1	17.1	28.6
	S	33	47.1	47.1	75.7
	SS	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	4	5.7	5.7	8.6
	KS	18	25.7	25.7	34.3
	S	32	45.7	45.7	80.0
	SS	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	5	7.1	7.1	10.0
	KS	20	28.6	28.6	38.6
	S	33	47.1	47.1	85.7
	SS	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	1	1.4	1.4	2.9
	KS	19	27.1	27.1	30.0
	S	29	41.4	41.4	71.4
	SS	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Pengembangan (X₂)**C1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.7	5.7	5.7
	TS	1	1.4	1.4	7.1
	KS	8	11.4	11.4	18.6
	S	43	61.4	61.4	80.0
	SS	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7.1	7.1	7.1
	TS	3	4.3	4.3	11.4
	KS	10	14.3	14.3	25.7
	S	35	50.0	50.0	75.7
	SS	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.3	4.3	4.3
	TS	4	5.7	5.7	10.0
	KS	10	14.3	14.3	24.3
	S	34	48.6	48.6	72.9
	SS	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	7	10.0	10.0	12.9
	KS	22	31.4	31.4	44.3
	S	28	40.0	40.0	84.3
	SS	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	8	11.4	11.4	12.9
	KS	19	27.1	27.1	40.0
	S	31	44.3	44.3	84.3
	SS	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 7 Frequencies Motivasi Kerja (X₃)**D1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	8	11.4	11.4	12.9
	KS	20	28.6	28.6	41.4
	S	30	42.9	42.9	84.3
	SS	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.3	4.3	4.3
	TS	3	4.3	4.3	8.6
	KS	14	20.0	20.0	28.6
	S	32	45.7	45.7	74.3
	SS	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.7	5.7	5.7
	TS	7	10.0	10.0	15.7
	KS	11	15.7	15.7	31.4
	S	32	45.7	45.7	77.1
	SS	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.3	4.3	4.3
	TS	1	1.4	1.4	5.7
	KS	10	14.3	14.3	20.0
	S	41	58.6	58.6	78.6
	SS	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.7	5.7	5.7
	TS	19	27.1	27.1	32.9
	KS	14	20.0	20.0	52.9
	S	22	31.4	31.4	84.3
	SS	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.8000	.92627	70
A2	3.1571	1.18732	70
A3	3.9857	1.13563	70
A4	3.7286	1.03450	70
A5	3.6714	.98865	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14.5429	12.918	.481	.843
A2	15.1857	10.907	.595	.820
A3	14.3571	10.697	.673	.795
A4	14.6143	10.675	.775	.767
A5	14.6714	11.354	.698	.790

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.3429	16.982	4.12095	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	234.354	69	3.396	12.140	.001
Within People Between Items	26.811	4	6.703		
Residual	152.389	276	.552		
Total	179.200	280	.640		
Total	413.554	349	1.185		

Grand Mean = 3.66

Lampiran 9 Reliability & Validitas Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.0714	1.06759	70
B2	3.8000	1.02999	70
B2	3.7429	.94310	70
B4	3.6286	.91954	70
B5	3.9429	.86620	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15.1143	7.987	.603	.741
B2	15.3857	7.777	.683	.712
B2	15.4429	8.134	.695	.711
B4	15.5571	8.743	.584	.748
B5	15.2429	10.331	.302	.825

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.1857	12.762	3.57241	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	176.117	69	2.552	3.932	.004
Within People Between Items	8.389	4	2.097		
Residual	147.211	276	.533		
Total	155.600	280	.556		
Total	331.717	349	.950		

Grand Mean = 3.83

Lampiran 10 Reliability & Validitas Pengembangan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.8857	.94090	70
C2	3.8000	1.08481	70
C3	3.8857	1.01500	70
C4	3.5571	.97261	70
C5	3.6143	.93705	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14.8571	12.066	.647	.888
C2	14.9429	10.460	.790	.857
C3	14.8571	10.936	.777	.860
C4	15.1857	11.139	.785	.858
C5	15.1286	11.853	.689	.879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.7429	17.179	4.14479	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	237.074	69	3.436	4.489	.002
Within People	6.646	4	1.661		
Between Items	102.154	276	.370		
Residual	108.800	280	.389		
Total	345.874	349	.991		

Grand Mean = 3.7

Lampiran 11 Realibility & Validitas Motivasi Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.6000	.93870	70
D2	3.8429	1.00196	70
D3	3.7000	1.10794	70
D4	3.9143	.89674	70
D5	3.2429	1.18488	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	14.7000	10.474	.585	.768
D2	14.4571	10.020	.612	.759
D3	14.6000	8.736	.755	.709
D4	14.3857	10.443	.632	.757
D5	15.0571	10.373	.410	.830

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.3000	14.909	3.86118	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	205.740	69	2.982	8.299	.001
Within People Between Items	19.411	4	4.853		
Residual	161.389	276	.585		
Total	180.800	280	.646		
Total	386.540	349	1.108		

Grand Mean = 3.66

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X3), Pelatihan (X1), Pengembangan (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.770	1.97599

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan, Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	914.073	3	304.691	78.036	.001 ^b
	Residual	257.698	66	3.905		
	Total	1171.771	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan, Pengembangan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.447	1.324		1.093	.278
	Pelatihan	.759	.105	.658	7.220	.001
	Pengembangan	.253	.115	.254	2.188	.032
	Motivasi Kerja	.227	.128	.025	2.210	.034

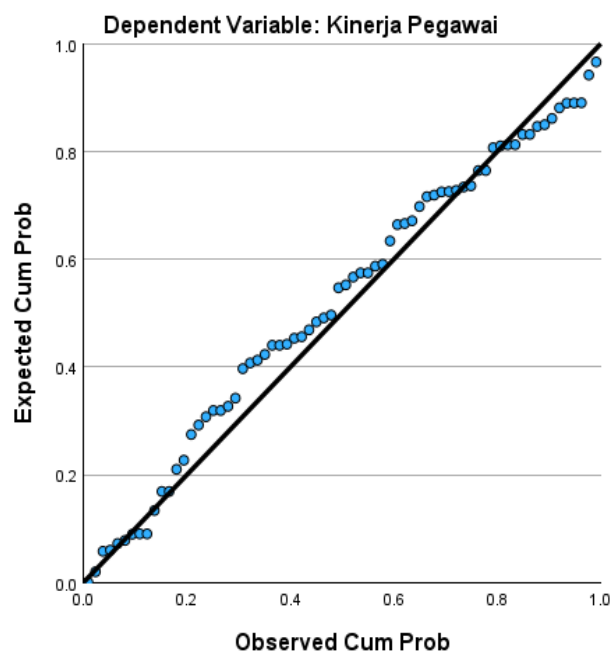
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

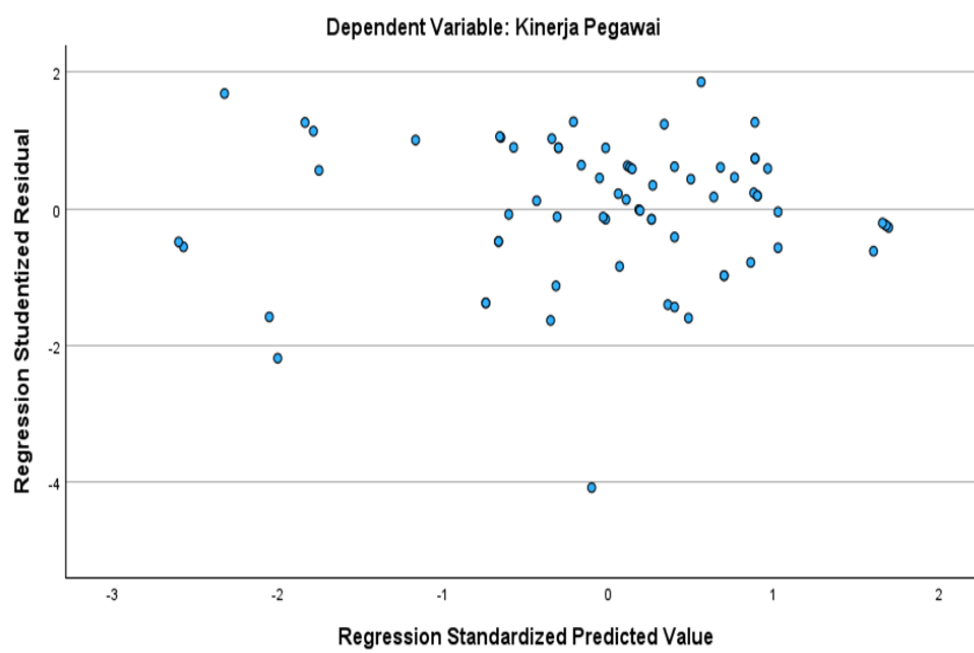
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.401	2.493
	Pengembangan	.247	4.046
	Motivasi Kerja	.232	4.313

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel