

Pengaruh Motivasi Dan Diklat Terhadap Prestasi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir

Elsa Boneta¹, Edduar Hendri², Nurkardina Novalia³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, Elsaherman17@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, Hendriedduar71@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, Nurkardina.novalia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi dan diklat terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir melalui variabel motivasi (x_1), diklat (x_2) dan prestasi (y). Penelitian ini memakai metode kuantitatif berdasarkan pengumpulan data dan penyebaran kuisioner dengan menggunakan 40 sampel pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir. Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS. Hasil uji hipotesis menyimpulkan secara simultan variabel motivasi dan diklat secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi pegawai dilihat dari hasil uji $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $7,682 > 3,25$ dan signifikan $< 0,005$ yaitu ($0,002 < 0,005$). Hasil uji parsial analisis regresi variabel motivasi (x_1) diperoleh t_{hitung} sebesar $0,331 < t_{tabel} 2,026$ artinya H_0 diterima, dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,743 > 0,05$ disimpulkan bahwa motivasi secara parsial dan signifikan tidak berpengaruh terhadap prestasi pegawai sedangkan hasil uji parsial analisis regresi variabel diklat (x_2) diperoleh diperoleh t_{hitung} sebesar $3,368 > t_{tabel} 2,026$ artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,02 < 0,05$ bahwa diklat secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi pegawai pegawai yaitu sebesar $0,631$ atau 63% .

Kata Kunci: Motivasi, Diklat, dan Prestasi

ABSTRACT

This study aims to test the hypothesis of the effect of motivation and training on employee performance at the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Office of Ogan Ilir through the variables of motivation (x_1), education and training (x_2) and achievement (y). This study uses a quantitative method based on data collection and questionnaire distribution using 40 samples of employees. Data analysis method used is multiple regression analysis with SPSS application. The results of the hypothesis test concluded that the motivation and training variables simultaneously had a significant effect on employee performance as seen from the results of the $F_{count} > F_{Table}$ is $7.682 > 3.25$ and significant < 0.005 ($0.002 < 0.005$). The results of the partial test of the regression analysis of the motivation variable (x_1) obtained t_{count} of $0.331 < t_{table} 2.026$ meaning H_0 is accepted, and the significant value > 0.05 is $0.743 > 0.05$, it is concluded that motivation partially and significantly has no effect on employee performance while the results of the partial test Regression analysis of the training variable (x_2) was obtained that t_{count} was $3.368 > t_{table} 2.026$, meaning that H_0 was rejected, and the significant value < 0.05 was $0.02 < 0.05$, that the training partially and significantly affected the performance of the employees, which was 0.631 or 63% .

Keywords: Motivation, Training, and Performance

A. PENDAHULUAN

Prestasi merupakan keberhasilan atau kegagalan tujuan kontribusi organisasi merupakan cerminan dari upaya para anggotanya sebagai individu. Demikian pula sebagai bagian dari organ negara, organ negara, penyelenggara negara, atau pejabat publik, mengalami beban yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas dan kegiatannya dalam menghadapi berbagai kejadian perubahan lingkungan strategis.



Berfokus pada motivasi dan pengembangan karyawan dari sudut pandang pengetahuan profesional sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan kualitas dan output staf. Pekerja akan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka dan menunjukkan pencapaian mereka dengan cara yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang lebih baik. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang mendefinisikan diri mereka sendiri berdasarkan keanggotaan mereka dalam kelompok dan komunitas. Berbagai jenis institusi baru yang besar, kompleks, dan canggih telah muncul dalam peradaban kontemporer, dan negara (pemerintah) adalah salah satunya.

Pemerintah yang terorganisir ditentukan oleh pengaturan, pembagian kerja, prosedur operasi, dan hubungan pasca, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan pencapaian tujuan pemerintah itu sendiri. Dengan kata lain, good governance diperlukan agar tugas-tugas pemerintahan dapat dipahami dan dilaksanakan serta agar pekerjaan dapat berjalan lebih cepat, tepat, efektif, dan efisien. Mereka yang bekerja untuk pemerintah kompeten dan mampu melakukan tugasnya. Meskipun lembaga telah banyak berinvestasi dalam mendidik dan mengembangkan sumber daya manusianya, banyak individu terus berkinerja buruk atau menurun meskipun pengalaman kerja mereka luas dan dedikasi organisasi untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Instansi pemerintah telah melakukan upaya untuk menuai penghargaan ini, dengan keberhasilan yang bervariasi menurut departemen dalam hal luas, beban kerja, dan tanggung jawab. Memang benar bahwa para pemimpin memiliki dampak pada hal-hal seperti moral karyawan dan kepuasan kerja, keselamatan tempat kerja dan kualitas hidup, dan produktivitas organisasi mereka. Pemimpin sangat penting dalam setiap kelompok, organisasi, atau komunitas yang ingin sukses. Keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan dan pembinaan mereka. Mengetahui sifat-sifat apa yang membuat seorang pemimpin yang baik meningkatkan kapasitas perusahaan untuk mempekerjakan orang yang tepat. Efektivitas pribadi akan tumbuh sebagai hasil dari upaya perusahaan untuk menunjukkan dan menghargai perilaku dan bakat kepemimpinan yang paling sukses. Karena operasi pemerintah secara intrinsik bergantung pada tindakan lembaga yang menjadi anggota organisasi pemerintah, keterampilan para pemimpin dan pendukung menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam pemerintahan. Dari sudut pandang lembaga pemerintah, kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola sumber daya sangat penting untuk mencapai atau meningkatkan tujuan organisasi karena secara langsung mempengaruhi keberhasilan tujuan pemerintah dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada. mengelola produktivitas tim atau perusahaan mereka. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh seberapa efektif sistem SDM dapat mengakomodasi kebutuhan karyawan. Pimpinan atau lembaga yang terkena dampak harus memberikan pelatihan dan insentif tambahan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, perubahan perilaku, dan perbaikan kekurangan kinerja dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Reformasi birokrasi dan pemberlakuan Undang-Undang Otonomi Daerah Tahun 1999 menuntut Aparatur Sipil Negara selaku sumber daya manusia wajib dilakukan secara baik agar mampu beradaptasi serta tetap *survive* terhadap setiap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu diperlukan manajemen pegawai yang optimal guna mendorong dan mendukung sistem kerja yang produktif dan profesional.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bidang yang berkembang yang

memandang orang, bukan hanya sebagai pekerja, tetapi sebagai sumber daya yang dapat dan harus dipelihara untuk keuntungan maksimal baik untuk bisnis dan anggotanya. Pakar manajemen Petter dan Waterman sependapat dengan hal ini dalam buku mereka *The Pursuit of Excellence*; mereka mencatat bahwa bisnis yang sukses adalah mereka yang berinvestasi dalam sumber daya manusia mereka dan memprioritaskan layanan pelanggan yang unggul. Dengan bekerja sama, anggota organisasi dapat mencapai tujuan mereka sendiri. Oleh karena itu, inisiatif SDM manajemen harus bertujuan untuk memberikan keselarasan antara keahlian, keinginan, dan motivasi pekerja dengan tujuan dan manfaat organisasi. Sumber daya manusia adalah kapasitas orang, hasil pemikiran orang, bersama dengan pengetahuan dan pengalaman yang dikumpulkan sepenuhnya, jika kita menyimpulkan bahwa pengertian sumber daya manusia adalah kolaborasi antara orang dan benda untuk tujuan merumuskan kebutuhan orang. Pengetahuan tentang kebutuhan dan aspirasi diri sendiri. Nasihat tentang berbagai masalah sosial.

Untuk singkatnya, "sumber daya manusia" mencakup pencapaian internal dan eksternal yang memperbaiki situasi manusia. Namun, di sini, kita akan membahas SDM dalam definisi yang lebih terbatas untuk merujuk pada individu yang benar-benar dipekerjakan oleh perusahaan. Dalam penggunaan umum, "motivasi" dapat merujuk pada berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan dan reaksi individu atau kelompok. Apa pun definisinya, jelaslah bahwa motivasi manusia sangat penting bagi keberhasilan setiap usaha yang melibatkan orang. Memahami dan memperhatikan perilaku orang yang dipimpinnya merupakan landasan utama bagi manajer untuk menerapkan insentif, yang merupakan aspek penting dalam keberhasilan bisnis.

Teknik manajemen dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinannya. Oleh karena itu, instansi pemerintah yang menghargai kinerja tinggi dari tenaga kerjanya memiliki kewajiban untuk mendorong kinerja yang optimal. Teknik manajemen dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi tujuannya, pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi pengikutnya. Gagasan model kepemimpinan yang dikemukakan oleh James dan Barry (2015) menekankan pentingnya kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan contoh teladan.

Pemimpin bertanggung jawab atas kinerja bawahannya, yang sering bekerja sama dengan mereka, sehingga mereka harus mampu menginspirasi tim mereka untuk bekerja ekstra. Ada faktor internal dan eksternal yang mungkin mempengaruhi pekerjaan atau kinerja seorang karyawan. Pekerja mungkin memiliki bakat profesional khusus, tetapi itu tidak menjamin mereka akan dapat melakukan tugas posisi mereka secara efektif atau naik ke tingkat yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pemberian motivasi kerja sangat penting, karena dapat menginspirasi pekerja untuk lebih berusaha dan menunjukkan semangat yang lebih besar untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Di tempat kerja, self-efficacy adalah kekuatan pendorong di belakang orang-orang yang bertekad untuk melewati rintangan dan menyelesaikan pekerjaan. Individu yang sangat terdorong untuk melaksanakan pekerjaan mereka biasanya berprestasi berlebihan untuk membuktikan kompetensi mereka. Sekalipun semangat yang ditunjukkan gagal mencapai tujuannya, keinginan untuk berhasil tetap ada.

Manajemen Kinerja yang yakni salah satu metode dalam kumpulan literatur ilmiah yang membantu bisnis mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia



mereka. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengukur persepsi dan evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya sendiri.

Tugas yang diberikan kepada setiap petugas dalam suatu unit dan dilaksanakan oleh setiap petugas sesuai dengan tujuan kerja dan perilaku profesionalnya (PP 2011 No. 46). Jika Berdasarkan Istilah atau tata bahasa yang benar menurut Kamus Bahasa Indoensia, Prestasi dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai (Iksan, 2012:11).

Menurut bidang psikologi pendidikan, "prestasi" mengacu pada "tingkat kompetensi dalam keterampilan atau bakat tertentu" (Iksan's Van de Boss, 2012:11). Jarang sekali suatu pencapaian menjadi mandiri atau dapat dicapai tanpa adanya keadaan yang berperan dalam realisasinya.

Output setiap orang akan berbeda berdasarkan kemampuan mereka sendiri dan rekan satu tim mereka. Tingkat efisiensi ini dikenal sebagai tingkat kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Van De Bos (dalam Iksan 2012:11). Keinginan untuk mengatasi kesulitan dan masalah, terutama yang dihadapi di kelas, merupakan komponen kunci dari motivasi berprestasi, yang pada gilirannya secara langsung terkait dengan tingkat keberhasilan setiap orang.

Prestasi merupakan salah satu indikator dari hasil pencapaian keberhasilan pegawai selama bekerja. Oleh karena itu untuk mencapai prestasi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya : Motivasi dan Pendidikan Pelatihan.

Sangat penting bahwa organisasi mengevaluasi kinerja staf sehubungan dengan implementasinya. Kinerja seorang pegawai adalah jumlah kualitas dan kuantitas usahanya ketika melaksanakan tugasnya dimana relevan terhadap kewajibannya. Karyawan yang berkinerja baik berada dalam posisi untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. ungkapkan pandangan tentang masalah ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir mengenai capaian prestasi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir yaitu Adanya Posisi Jabatan Struktural dan fungsional berdasarkan ketrampilan dan keahlian pegawai yaitu sebanyak 9 Jabatan Struktural dan 11 Jabatan Fungsional Adanya Tunjangan Prestasi Kerja yang memiliki Nilai yang berbeda beda.

Manusia, kata McClelland, didorong oleh keinginan untuk memperbaiki kinerja masa lalu mereka melalui pengejaran pencapaian pribadi (Sobur, 2003:285). Dalam capaian prestasi kinerja pegawai memiliki pencapaian yang berbeda beda terhadap setiap individual karena dalam setiap pencapaian prestasi dipengaruhi oleh faktor faktor yang berbeda-beda.

Menurut Hasibuan (2007: 95) motivasi adalah memberi individu alasan untuk peduli dengan apa yang mereka lakukan, yang pada gilirannya membuat mereka lebih produktif, kooperatif, dan bahagia dalam pekerjaan mereka. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2003:252), motivasi yakni lingkungan pribadi dimana memberikan sebuah dorongan atas adanya kemauan secara individu dalam hal melaksanakan sebuah kegiatan yang telah ditentukan dalam hal melakukan sebuah pencapaian atas tujuan tertentu.

Dengan melihat observasi pada tanggal 21-25 Maret 2022 diketahui bahwa terdapat 86 orang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir yang terdiri dari 40 orang ASN atau Pegawai Negeri Sipil dan 43 Orang Pegawai Honorer yang memiliki tingkat Pendidikan Formal yang berbeda.

Hasil observasi yang mana dilaksanakan serta meninjau secara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir hanya beberapa pegawai yang memiliki prestasi kerja. Berdasarkan kondisi tersebut maka diduga ada pengaruh motivasi dan pendidikan pelatihan terhadap prestasi yaitu Adanya Posisi Jabatan Struktural dan fungsional berdasarkan ketrampilan dan keahlian pegawai yaitu sebanyak 9 Jabatan Struktural dan 11 Jabatan Fungsional pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir. Secara rinci profil Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir :

Kinerja karyawan di PT BPR Sukasada secara signifikan dipengaruhi oleh dedikasi perusahaan terhadap motivasi karyawan dan pengembangan profesional. Jika semua orang mengikuti jejak PT. BPR Sukasada, produktivitas di tempat kerja akan meningkat secara menyeluruh. Teori penelitian Robbins (Rivai, 2005:16) didukung oleh temuan ini, maka $power = f. (AxM)$. Persamaan ini menunjukkan bahwa produktivitas berbanding lurus dengan dorongan intrinsik dan bakat bawaan individu. Keterampilan dapat diasah melalui instruksi formal, dan dengan jumlah dorongan dan kesempatan yang tepat, hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Ada bukti dari masa lalu yang mana memperlihatkan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi intrinsik dan pendidikan formal. Peneliti dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir berpendapat bahwa studi motivasi dan pelatihan kejuruan sangat penting karena kombinasi dari literatur yang ada, dukungan teoritis, dan laporan langsung. Para peneliti tertarik dengan prospek mempelajari topik dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Diklat Terhadap Prestasi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir".

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi dan diklat berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir dan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh motivasi dan diklat terhadap prestasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.

B. KAJIAN TEORI

1. Prestasi

Menurut Zulkarwin (2021 : 16) yang dimaksud prestasi kerja adalah kinerja pekerjaan seorang karyawan diukur dengan seberapa baik dia menyelesaikan tugas-tugas yang diminta dari mereka.

Indikator prestasi dalam "Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu : kenaikan pangkat, kenaikan gaji, tunjangan prestasi dan promosi".

2. Motivasi

Menurut Hasibuan (2020: 95), motivasi adalah alasan memberi individu alasan untuk peduli dengan apa yang mereka lakukan, yang membuat mereka lebih mungkin bekerja sama, melakukan pekerjaan dengan baik, dan memberikan yang terbaik untuk proyek.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2002, 268-270), motivasi dapat diukur dengan penciptaan insentif, kesulitan, kewajiban, dan kemungkinan.



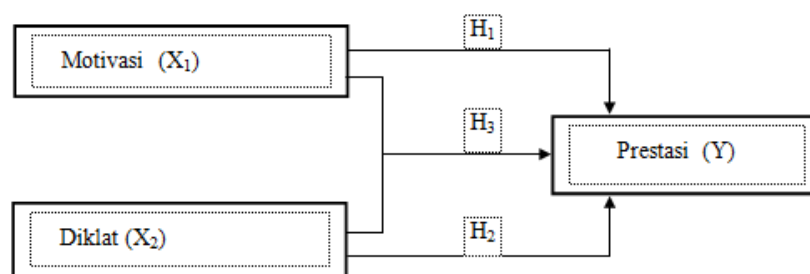
3. Diklat

Pelatihan adalah pendidikan yang terstruktur dengan baik dan singkat di mana pekerja di bawah tingkat eksekutif (biasanya) memperoleh keahlian teknis untuk tugas-tugas tertentu (dalam AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2021:44).

Indikator Diklat yaitu: Pendidikan Formal dan Pendidikan Pelatihan.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian terbagi menjadi tiga rancangan, yaitu: H₁: pengaruh Motivasi (X₁) terhadap prestasi (Y). H₂: pengaruh diklat (X₂) terhadap prestasi (Y). H₃: pengaruh motivasi (X₁) dan diklat (X₂) terhadap prestasi (Y). Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.

H₂: Diklat berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.

H₃: Diklat dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.

C. METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir, yang beralamatkan di Jl. lintas timur KM 35 kompleks perkantoran terpadu tanjung senai indralaya ogan ilir sumatera selatan.

Dalam Penelitian ini Metode penelitan dimana dipakai pada penelitian ini yakni metode kuantitatif asosiatif (hubungan) yang mana memiliki tujuan dalam hal memberikan gambaran hubungan antara Motivasi dan Diklat terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir yang mana variabel yang mana dipakai pada penelitian ini adalah variabel Motivasi (X₁) dengan intikator penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan, variabel Diklat (X₂) dengan indikator pendidikan formal dan pendidikan pelatihan dan Variabel Prestasi (Y) dengan indikator Kenaikan pangkat, kenaikan gaji, tunjangan dan promosi.

Populasi yang ada pada penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah sebanyak 40orang dengan sampel sebanyak 40 responden. Dalam penelitian ini Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa jawaban responden terhadap indikator penelitian dengan memakai teknik pengumpulan data berupa

dokumentasi dan kuesioner (angket).

Teknik Analisis Data

Uji hipotesis klasik dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, kemudian koefisien determinasi dan koefisien korelasi dievaluasi. Selanjutnya dilakukan uji statistik (uji-t dan uji-F) untuk menetapkan relevansi variabel bebas terhadap variabel terikat dan membuat kesimpulan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas untuk ketiga variabel, yaitu motivasi (X_1), diklat (X_2), dan prestasi dikatakan valid, sebab seluruh indikator yang dipakai mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,312)$.

b. Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji
Prestasi	0.717	Realibel
Motivasi	0.771	Realibel
Diklat	0.732	Realibel

Dengan melihat hasil uji reliabilitas diketahui bahwasannya keseluruhan variabel yang diteliti dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* $> 0,70$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Nilai signifikansi (asym Sig 2 tailed) $> 0,05$ menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, sedangkan nilai $0,05$ menunjukkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal (Priyatno, 2012:38):

Tabel Uji kolmogorov-smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,92143169
	Absolute	,109
Most Extreme Differences	Positive	,095
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,687
Asymp. Sig. (2-tailed)		,733

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai p untuk uji Kolmogrov-Smirnov lebih dari $0,05$, maka residual terdistribusi normal. Pengujian menghasilkan tingkat signifikansi $0,687$ (Asymp. Sig 2 tailed).



c. Uji Multikolinearitas

Jika variance inflation factor (VIF) kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,1, maka tidak terjadi multikolinearitas, sebagaimana dikemukakan oleh Priyatno (2013:56) dan dikonfirmasi dengan uji multikolinearitas (Ghozali, 2021). Berikut adalah hasil uji VIF dan toleransi model regresi:

Tabel Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18,325	5,044		3,633	,001		
1 Motivasi (X1)	,026	,079	,051	,331	,743	,809	1,236
Diklat (X2)	,631	,187	,518	3,368	,002	,809	1,236

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

Nilai VIF semua variabel dalam penelitian ini adalah 10, dan nilai tolerance adalah >0,1 yang ditentukan oleh uji multikolinearitas yang dijelaskan di atas. Model yang digunakan di sini tidak mengalami multikolinearitas, sejauh yang kami tahu.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel Uji Heteroskedastisitas Correlations

		Motivasi (X1)	Diklat (X2)	Unstandardized Residual
Motivasi (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,440**	-,041
	Sig. (2-tailed)	.	,004	,800
	N	40	40	40
Spearman's rho Diklat (X2)	Correlation Coefficient	,440**	1,000	-,140
	Sig. (2-tailed)	,004	.	,389
	N	40	40	40
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,041	-,140	1,000
	Sig. (2-tailed)	,800	,389	.
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat dilihat nilai signifikan Motivasi (X₁) 0,800 dan diklat (X₂) 0,389 > 0,05, maka dapat dipastikan model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

**Tabel Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	18,325	5,044		
1	Motivasi (X1)	,026	,079	,051	,331	,743
	Diklat (X2)	,631	,187	,518	3,368	,002

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

$$Y = 18,325 + 0,026 X_1 + 0,631 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 18,325 artinya jika motivasi dan diklat nilainya 0, maka prestasi nilainya 18, 325. Nilai Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) bernilai positif yaitu 0,026 artinya akan meningkatkan prestasi (Y) sebesar 1 satuan sebesar 0,026 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Nilai Koefisien regresi variabel diklat (X_2) bernilai positif yaitu 0,631 artinya setiap peningkatan 1 satuan akan meningkatkan prestasi (Y) sebesar 0,631 satuan dengan asumsi variabel independennya tetap.

Pengaruh motivasi (X_1) terhadap prestasi (Y) berarti Nilai Koefisien regresi variabel independen Motivasi (X_1) adalah sebesar 0,026 terhadap prestasi (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir sehingga apabila motivasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan prestasi pegawai dan sebaliknya..

Pengaruh diklat (X_2) terhadap prestasi (Y) berarti Nilai Koefisien regresi variabel independen diklat (X_2) adalah sebesar 0,631 terhadap prestasi (Y) artinya kontribusi pendidikan pelatihan dan diklat terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir sebesar 0.631. Dimana kontribusi diklat dapat meningkatkan prestasi pegawai sebesar 0.631.

4. Koefisien Korelasi

**Tabel Koefisien Korelasi Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,293	,255	1,97268

a. Predictors: (Constant), Diklat (X2), Motivasi (X1)

Tabel koefisien koreksi nilai R-squared (R^2) menunjukkan nilai 0,293 pada taraf signifikansi 29. Terbukti, unsur motivasi dan pelatihan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir bertanggung jawab atas kenaikan 29%. dalam kinerja staf. Meskipun faktor tambahan tidak diselidiki dalam penelitian ini menyumbang 71% dari perbedaan.



5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

**Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,325	5,044		3,633	,001
1 Motivasi (X1)	,026	,079	,051	,331	,743
Diklat (X2)	,631	,187	,518	3,368	,002

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

H₁ : T_{hitung} sebesar 0,331 dan T_{tabel} statistik pada tingkat signitfikan 0,05/2 =0,025 dengan df2 = (n-k-1) atau (40-2-1) = 37, t tabel sebesar 2.026 maka diperoleh kriteria pengujianya yaitu F_{Hitung} < F_{Tabel} yaitu 0,331 < 2,026 dan signitfikan > 0,05 yaitu (0,743 > 0,05), maka Ho diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (x₁) secar aparsial dan signitfikan tidak berpengaruh terhadap prestasi (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.

H₂ : T_{hitung} sebesar 3,368 dan T_{tabel} statistik pada tingkat signitfikan 0,005/2 =0,025 dengan df2 = (n-k-1) atau (40-2-1) = 37, t tabel sebesar 2.026 maka diperoleh kriteria pengujianya yaitu F_{Hitung} > F_{Tabel} yaitu 3,368 > 2,026 dan signitfikan < 0,05 yaitu (0,02 < 0,05), maka Ho diterima jadi bisa diberi simpulan bahwasannya variabel diklat (x₂) secara parsial dan signitfikan berpengaruh terhadap prestasi (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.

b. Uji F (Simultan)

**Tabel Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	59,791	2	29,895	7,682	,002 ^b
1 Residual	143,984	37	3,891		
Total	203,775	39			

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Diklat (X2), Motivasi (X1)

H₃ : F_{hitung} sebesar 7,682 dan F_{tabel} statistik tingkat signitfikan 0,005 dengan df2 = (n-k-1) atau (40-2-1) = 37, F_{tabel} sebesar 3,25 maka diperoleh kriteria pengujianya yaitu F_{Hitung} > F_{Tabel} yaitu 7,682 > 3,25 dan signitfikan < 0,005 yaitu (0,002 < 0,005), maka Ho ditolak jadi bisa diberi simpulan bahwasannya variabel motivasi (x₁) dan diklat (x₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.

Pembahasan

a. Pengaruh motivasi terhadap prestasi

Uji analisis regresi juga dilakukan dalam penelitian ini untuk memperoleh pengaruh langsung terhadap masing-masing variabel bebas motivasi (x_1) dan diklat (x_2) terhadap variabel tetap (dependen) prestasi (y). berdasarkan dari hasil pengujian data dalam penelitian pengaruh motivasi terhadap prestasi menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi pegawai dari data hasil penelitian hasil uji parsial analisis regresi motivasi (x_1) diperoleh t_{hitung} sebesar $0,331 < t_{tabel}$ 2,026 artinya H_0 diterima, dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,743 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial dan signifikan tidak berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya Triastuti (2017) "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan politeknik LP31 Medan". Dari hasil penelitian secara parsial motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja variabel motivasi t_{hitung} 1,738 $< t_{tabel}$ 2,014 dan signifikan $0,089 > 0,05$ serta hasil penelitian Handayani "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perpustakaan institut teknologi sepuluh november (ITS) surabaya". Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja (x_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (y).

Motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi pegawai hal ini berdasarkan indikator motivasi dalam variabel yang digunakan dalam variabel ini yaitu indikator penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan yang digunakan dalam penelitian ini hanya mampu meningkatkan prestasi pegawai sebesar 0,026 jika di persentasikan sebesar 2.6 %. Sedangkan 97,4 % (100%-2,6%) diberikan pengaruh dari faktor yang lain dimana tidak diketahui oleh peneliti dalam penelitian ini.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya kesuma (2017) "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan". Dimana yang didalam penelitiannya menggunakan variabel motivasi dan Pendidikan Pelatihan dengan perbedaanya dalam penelitian ini pada variabel independen yaitu kinerja dalam penelitian tersebut hasil penelitian memperlihatkan hasil secara signifikan bahwa variabel motivasi berpengaruh sebesar 57% terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh diklat terhadap prestasi

Pengujian variabel diklat berpengaruh terhadap prestasi pegawai berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi diklat (x_2) diperoleh t_{hitung} sebesar $3,368 > t_{tabel}$ 2,026 artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,02 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa diklat secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi pegawai pegawai pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya kesuma (2017) "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan" yang didalam penelitiannya menggunakan variabel motivasi dan Pendidikan Pelatihan dalam penelitian tersebut menunjukkan pengaruh secara signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 47,6 %. Hal ini menggambarkan bahwa kontribusi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47,6%.

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian ini diperoleh



bahwa diklat berkontribusi dalam sebuah peningkatan atas prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir berdasarkan indikator dalam variabel diklat pendidikan formal dan pendidikan pelatihan (diklat) dalam penelitian ini berkontribusi meningkatkan prestasi pegawai sangat signifikan yaitu sebesar 0,631 jika dipresentasikan sebesar 63% sedangkan 37% (100%-63%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Motivasi dan diklat merupakan dua faktor penting dalam pencapaian prestasi pegawai. Karena dua faktor ini berhubungan langsung dengan pegawai terhadap prestasi setiap pegawai akan tetapi pada penelitian ini motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan prestasi pegawai berbeda dengan diklat yang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi pegawai karena dalam pemilihan indikator dalam variabel motivasi dalam penelitian ini tidak tepat sasaran atau belum tepat sasaran terhadap responden ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir sehingga dikemudian hari agar peneliti dimana dapat melaksanakan penelitian yang memiliki harapan bisa mempunyai sebuah indikator variabel motivasi yang tepat agar mampu berkontribusi secara nyata dan mendapat hasil penelitian dengan pengaruh yang signifikan.

c. Pengaruh motivasi dan diklat terhadap prestasi

Hasil penelitian yang diperoleh dari uji variabel motivasi (x_1) dan diklat (x_2) terhadap prestasi (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir secara signifikan menunjukkan kedua variabel bebas (independet variabel) yaitu motivasi dan diklat secara bersama-sama terhadap variabel tetap (dependet variabel) berpengaruh positif dan signifikan dengan kriteria pengujianya yaitu $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ yaitu $7,682 > 3,25$ dan signifikan $< 0,005$ yaitu ($0,002 < 0,005$), maka H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (x_1) dan diklat (x_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir. Artinya dari tabel koefisien (R^2) dilihat nilai *adjusted R Square*, menunjukkan besarnya nilai *adjusted R square* adalah 0.293 jika di persetasikan sebesar 29 %. Hal ini menunjukkan terdapat kontribusi variabel motivasi dan variabel diklat dalam meningkatkan persentasi prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir sebesar 29 %. Sedangkan selisihnya 71 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi pegawai dilihat hasil uji t_{hitung} analisis regresi sebesar $0,331 >$ dari $t_{\text{tabel}} 2,026$ dengan signifikan $> 0,05$ yaitu ($0,743 > 0,05$), maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi (x_1) tidak berpengaruh terhadap prestasi (y) pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.
2. Diklat berpengaruh terhadap prestasi pegawai dilihat dari hasil uji t_{hitung} analisis regresi sebesar $3,368 >$ dari $t_{\text{tabel}} 2,026$ dengan signifikan $< 0,05$ yaitu ($0,02 < 0,05$), maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa diklat (x_2) mempunyai kontribusi terhadap perkembangan prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.

3. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi dan diklat secara bersama-sama terhadap prestasi pegawai hasil uji F_{hitung} analisis regresi sebesar $7,682 >$ dari F_{tabel} $3,25$ dengan signitifkan $< 0,05$ yaitu ($0,02 < 0,05$), maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi (x_1) dan diklat (x_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi (y) pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.

Saran

1. Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang diharapkan kepada atasan langsung dan kepala bidang untuk lebih memotivasi pegawai agar lebih semangat bekerja.
2. Diklat mempunyai peran penting dalam prestasi Aparatur Sipil Negara untuk penilaian kinerja dan dalam penelitian ini diklat berpengaruh terhadap prestasi pegawai maka untuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang harapkan dalam hal lebih sering melaksanakan diklat untuk pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Alex, Sobur, 2003. Psikologi Umum. Bandung: Pusaka Setia.
- Ghozali. 2021. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan. 2007. Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah (PP) No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Priyatno, Duwi. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS. Jakarta: Mediakom.
- Siswanto Prawirosentono. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Organisasi Kometitif dalam Perdagangan Bebas. Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPF.
- Zulkarwin. 2021. Pengukuran Kinerja ASN Teori, Konsep dan Implementasi. Banyumas: CV. Amerta Media

