

## **THE EFFECT OF TRAINING AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGENCY OF THE REGENCY OF MAJENE DPRD SECRETARIAT OFFICE**

**M. Ramli Sahur**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene

Email: [ramlisahurstieyapman@ac.id](mailto:ramlisahurstieyapman@ac.id)

### **Abstract**

*This study aims to determine 1) the effect of training on employee performance at the Majene Regency DPRD Secretariat office, 2) the effect of job satisfaction on the Majene Regency DPRD Secretariat office and 3) the more dominant variables affect the Majene Regency DPRD Secretariat office. This research was carried out from January 2020 to March 2020 at the Majene Regency DPRD Secretariat office. This type of research used a quantitative approach. With a sample of 45 employees. The data analysis technique used is Validity Test, Reliability Test and Multiple Linear Regression Analysis. The results of the study are 1) Training has an effect on Employee Performance at the Majene Regency DPRD Secretariat Office, 2) Job Satisfaction has an effect on Employee Performance at the Majene Regency DPRD Secretariat Office and 3) of the two variables above Training and Job Satisfaction, Job Satisfaction is the more influential variable. on Employee Performance. Because Job Satisfaction has a greater tcount than the tcount of Training*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene, 2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene dan 3) variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Penelitian ini di laksanakan Januari 2020 sampai Maret 2020 kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Jenis penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan jumlah sample sebanyak 45 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene, 2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene dan 3) dari dua variabel diatas Pelatihan dan Kepuasan Kerja, variabel Kepuasan Kerja yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena Kepuasan Kerja memiliki nilai thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai thitung Pelatihan

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang ditandai dengan berbagai perubahan dinamis di berbagai sektor kehidupan, seperti dalam bidang pemerintahan, sosial, ekonomi, dan teknologi, memerlukan tanggapan yang sungguh-sungguh dari manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut serta membawa organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara baik.

Di antara aktivitas-aktivitas penting bagi manajemen organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya organisasi yang teramat penting, bahkan belum dapat digantikan oleh sumberdaya-sumberdaya lainnya. Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini dikenal dengan sebutan manajemen kinerja.

Kinerja adalah penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia.

Jika dilihat dari perspektif manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak

kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi.

Baiknya kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene secara umum juga berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun yang bersumber dari organisasi. Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Pelatihan Pegawai.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir pegawai serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.

Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk melihat apa benar aspek pelatihan dan kepuasan kerja di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene tersebut mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene, maka disini penulis ingin menuangkannya dalam suatu bentuk penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene"

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pelatihan**

Pelatihan yang diselenggarakan manajemen instansi untuk memperoleh nilai tambah pegawai atau pegawai yang bersangkutan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan, sikap keterampilan, kinerja dan kesejahteraan pegawai yang bersangkutan.

Pelatihan merupakan proses yang membantu pegawai untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Dalam ilmu pengetahuan, pelatihan merupakan kegiatan staf atau pegawai yang bertujuan untuk mengembangkan kepemimpinan untuk memperoleh efektifitas pekerjaan individual yang lebih besar, hubungan antara individu pegawai dalam kantor menjadi lebih baik dan penyesuaian pimpinan yang ditingkatkan pada suatu lingkungan kerja secara keseluruhan.

Michael R. Carrel dan Robert D. Hatfield yang dikutip oleh S. Mangkuprawira (2012: 148), mengatakan bahwa dalam ekonomi

kepegawaian membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu :

- 1) Pelatihan umum, merupakan pelatihan dimana pegawai memperoleh keterampilan yang dapat dipakai hampir semua jenis pekerjaan. Pendidikan pegawai meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum.
- 2) Pelatihan khusus, merupakan pelatihan dimana para pegawai memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya.

Pelatihan kerja dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi yang pelaksanaannya dilakukan secara berjenjang, berkait dan berlanjut.

Pelatihan kerja adalah hak setiap pegawai dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan keahlian sesuai dengan bakat, minat, serta kemampuan yang diselenggarakan oleh instansi atau lembaga.

Pelatihan itu sendiri adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pelatihan dapat dipandang secara luas ataupun secara sempit. Secara terbatas, pelatihan dipakai untuk menyediakan pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaannya saat

ini.

Menurut Michael R. Carrel dan Robert D. Hatfield (2012) menyatakan pelatihan merupakan pelatihan dimana pegawai memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sikula yang dikutip oleh Hasibuan mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sementara Hasibuan mendefinisikan pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kunci kepala biro dan pegawai. Kepala biro memiliki tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf atau pegawai memberi teknis operasional untuk membantu biro dalam melaksanakan fungsinya. Pelatihan berhubungan dengan efektifitas pekerjaan individu pegawai dan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan instansi. Tujuan pelaksanaan pelatihan ini adalah agar para kepala biro mendapatkan pengetahuan tentang sikap dan tingkah laku pegawai yang diperlakukan agar kondisi kantor berjalan secara efektif.

## 2.2 Kepuasan Kerja

Handoko dalam Sutrisno (2012:79), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Tiffin dalam Sutrisno (2012:81), mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama pegawai. Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para pegawai sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyaliaan dan rekan sekerja. (Gibson, et. al., 2012:67)

Istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu. (Robbins, 2011:139)

Kepuasan kerja adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2011:210) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang

mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Handoko (2011:92) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan 25 bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2015:126). Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional yang dialami guru karena keterkaitannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik di sekolah Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. (Robbins, 2012). Kreitner dan Kinicki (2011:271) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu afektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Sebagai contoh, para peneliti di Cornell University mengembangkan Job Descriptive Index (JDI) untuk menilai kepuasan kerja seseorang dengan

dimensi kerja berikut: pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja, dan pengawasan.

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja pegawai adalah rasa pegawai terlihat dari semangat mereka dalam bekerja, karena semangat kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja mereka sudah baik, namun sebaliknya jika semangat kerja mereka menurun maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mereka menurun.

Selain Hasibuan (2012), pendapat lainnya tentang kepuasan pegawai diutarakan oleh As'ad (2012) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuannya. "Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para Guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Handoko (2013:193)

### **2.3 Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2015), mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut (Mitchel,2011, dan Sedarmayanti,2011) kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi.

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perludibuktikan kebenarannya.

- Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.
- Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.
- Diduga kepuasan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2015). Hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk

mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

- $H_0$  : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.
- $H_a$  : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakuan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung <  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2015).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2015).

#### c. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pelatihan ( $X_1$ ),

dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2015):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y= Variabel dependent (kinerja Pegawai)
- a= Konstanta
- b1, b2= Koefisien garis regresi
- X1, X2= Variabel independen (pelatihan & kepuasan kerja)
- e= error/variabel pengganggu

#### d. Pengujian Hipotesis

##### 1) Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2015). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Lingkungan kerja Dan Motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R<sup>2</sup>, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu

variabel independen ditambahkan kedalam model.

##### 2) Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, (pelatihan dan kepuasan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- Ho :Variabel-variabel bebas (pelatihan dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).
- Ha :Variabel-variabel bebas (pelatihan dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

#### e. Pengujian hipotesis

##### 1) Uji Parsial (Uji t)

ntuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variable terikat, maka digunakan uji t. Apa bila dari perhitungan diperoleh probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variable pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, uji parsial dilakukan

dengan bantuan program SPSS.

## 2) koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbang atau kontribusi yang diberikan oleh variable bebas terhadap variable terikat secara parsial. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi variable independen digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis determinasi menggunakan bantuan SPSS.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok

pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

Menurut Sugiyono (2016:86), syarat minimum suatu item dianggap valid adalah jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$ . Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut makin mengenai ke sasarannya, atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan rumus koefisien korelasi yang dikemukakan pearson, dengan kreteria berikut :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dapat dinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dapat dinyatakan tidak valid Sedangkan untuk mendapatkan  $r_{tabel}$  dilakukan dengan tabel r, yaitu menentukan  $\alpha (\alpha) = 0,05$  kemudiann (sampel)  $45-2-1= 42$  orang, sehingga didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,297.

Hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (Taraf Sig 5%)	Keterangan
1	0.417	0,297	Valid
2	0.472		
3	0.665		
4	0.731		
5	0.691		

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Pelatihan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket

dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,297 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No. Item	rhitung	rtabel (Taraf Sig 5%)	Keterangan
1	0.666	0,297	Valid
2	0.679		
3	0.649		
4	0.728		
5	0.759		

Sumber : Hasil Kuesioner diolah 2021

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi

agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,297 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No. Item	rhitung	rtabel (Taraf Sig 5%)	Keterangan
1	0.669	0,297	Valid
2	0.576		
3	0.583		
4	0.429		
5	0.619		

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Pegawai menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,297 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa

angket dikatakan valid. Dengan demikian, maka proses selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensinya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data sama. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-

jawaban tertentu. (Suharsimi Arikunto, 2016: 97)

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai Cronbach Alpa, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* di atas 0,700Tabel 4.25

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisen Reabilitas	r Kritis	Keterangan
1	Pelatihan	0,735	0,700	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,774		
3	Kinerja Pegawai	0,714		

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas 2021

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,700 untuk variabel penelitian yaitu variabel Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai masing-masing sebesar 0,735, 0,774 dan 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat

dinyatakan reliabel.

**c. Persamaan Regresi Linear Berganda**

Pada bagian ini akan dijelaskan pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda.

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.792	1.905		4.090	.000
	Pelatihan	.385	.099	.442	3.898	.000
	Kepuasan Kerja	.313	.080	.446	3.932	.000

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

Dimana :

- $\gamma$  = kinerja
- $\alpha$  = Konstanta
- $X_1$  = Pelatihan
- $X_2$  = Kepuasan Kerja
- $b_1, b_2$  = Koefisien arah regresi (koefisiendari  $X_1, X_2$ )  $Y = 7.792 + 0,385x_1 + 0,313x_2 + e$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta = 7.792 artinya kinerja bernilai sebesar 7.792 jika variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja tidak ikut mempengaruhi Kinerja Pegawai, atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol maka kinerja akan meningkat sebesar 7.792.
- Nilai koefisien regresi variabel bebas Pelatihan adalah 0,385, artinya jika variabel Pelatihan ditingkatkan 1 satuan dan Kepuasan Kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,385 satuan. Koefisien regresi variabel Pelatihan memiliki tanda positif (0,385), yaitu

mengandung implikasi bahwa Pelatihan searah dengan variabel Kinerja Pegawai, dengan kata lain bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

- Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja adalah 0,313, artinya jika variabel Kepuasan Kerja ditingkatkan 1 satuan dan Pelatihan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,313 satuan. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja memiliki tanda positif (0,313), yaitu mengandung implikasi bahwa Kepuasan Kerja searah dengan variabel Kinerja Pegawai, dengan kata lain bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**d. Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.567	1.060
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,766, sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,587. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,587 atau  $R^2 \times 100\%$  sebesar 58.70%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel Pelatihan dan Kepuasan

Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene sebesar 58.70%, dan sisanya 41,30% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

**e. Uji T**

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Dengan bantuan tabel Coefficients hasil dari pengolahan data dengan program SPSS diperoleh data sebagai berikut :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.792	1.905		4.090	.000
	Pelatihan	.385	.099	.442	3.898	.000
	Kepuasan Kerja	.313	.080	.446	3.932	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 1) Pelatihan

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar  $3.898 > t_{tabel} (3.898 > 2,018)$  dan  $sig < 0,05 (0,000 < 0,05)$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### 2) Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar  $3.932 > t_{tabel} (3.932 > 2,018)$  dan  $sig < 0,05 (0,000 < 0,05)$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kepuasan Kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Dan variabel Kepuasan Kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena t hitung Kepuasan Kerja  $3.932 > t_{hitung} \text{ Pelatihan } 3.898$ .

## 4.2 Pembahasan

### a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene

Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene adalah 0,385, artinya jika variabel Pelatihan ditingkatkan 1 satuan dan Kepuasan Kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,385 satuan. Jadi Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.

Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan mempunyai

pengaruh dengan variabel Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan Nilai koefisien regresi variabel bebas Pelatihan adalah 0,385, nilai  $\beta$  sebesar 0,442 dan nilai t hitung sebesar 3.898 Jadi variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Pelatihan dalam instansi akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja. Hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi berikut, Pelatihan sangat diperlukan dalam mencapai kinerja yang tinggi karena dapat mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

### b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene adalah 0,313 artinya jika variabel Kepuasan Kerja ditingkatkan 1 satuan dan Pelatihan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,313 satuan. Jadi Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3.932, nilai  $\beta$  sebesar 0,446 dan nilai regresi variabel sebesar 0,313. Kepuasan Kerja juga memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja.

### **c. Variabel Yang Lebih Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene**

Apabila memperhatikan pendapat yang dikemukakan di atas maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Oleh karena itu pentingnya Pelatihan yang baik dan dapat digunakan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan Kepuasan Kerja harus selalu diperhatikan agar tetap terjaga keyamanannya, Pelatihan yang baik tentunya akan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai untuk bekerja dan beraktivitas sehingga akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai secara keseluruhan.

Dari kedua faktor yang ada pada penelitian ini, yang terdiri dari Pelatihan dan Kepuasan Kerja ternyata saling mendukung dan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, seberapa besar faktor tersebut saling mempengaruhi tergantung dari seberapa besar faktor-faktor tersebut terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dari dua variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja, variabel Kepuasan Kerja yang lebih berpengaruh terhadap kinerja. Karena Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung lebih besar yaitu 3.932 dibandingkan dengan nilai t hitung Pelatihan sebesar 3.898.

## **5. PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja

terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene
- b. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene
- c. Dari dua variabel diatas Pelatihan dan Kepuasan Kerja, variabel Kepuasan Kerja yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena Kepuasan Kerja memiliki nilai thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai thitung Pelatihan .

### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

- a. Pimpinan harus mensosialisasikan kepada para pegawai arti penting Kepuasan Kerja diantara rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai target instansi yang telah ditentukan.
- b. Pimpinan instansi harus lebih memperhatikan Pelatihan agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kenyamanan yang baik dalam lingkungan instansi.
- c. Pimpinan Instansi harus dapat mendorong pegawai untuk menciptakan hubungan yang saling menyenangkan dengan pimpinan dan rekan kerja dan pimpinan instansi harus dapat mendorong pegawai untuk melakukan

kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

- d. Untuk peneliti selanjutnya, perlu mengembangkan dimensi dan indikator secara mendalam, agar lebih terkaji lebih dalam lagi penelitian yang terkait

#### DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno (2012:69). Sasaran pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.(Studi Pada Karyawan PT. Karya Mandiri Environment).Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Gibson, et. al.,2012:67, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Cetakan ke 9, PT Bumi Aksara, 2007), hlm.30.
- Handoko (2011:92). *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE Hasibuan (2012) Manajemen kepuasan kerja. Cetakan Ketiga. Penerbit Pustaka. Pelajar : Yogyakarta.
- Kreitner, 2015:126. PerilakuKeorganisasian. EdisiPertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Kreitner dan Kinicki (2011:271). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*., Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE
- Michael R. Carrel dan Robert D. Hatfield (2012). Faktor-faktor Penyebab pelatihan kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Pasar Kota. Skripsi S1. Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata. Semarang. Skripsi Dipublikasikan.
- Mangkunegara (2013). *Definisi kinerja pegawai*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Purwono 2013. (2006). Jenis pelatihan dalam Pekerjaan terhadap KinerjaKaryawan: Studi Kasus di Perusahaan Agribisnis PT. NIC. Jurnal Manajemen Agribisnis. Vol. III. No. 3.
- Robbins, 2010:139 .Aplikasi Analisis<sup>93</sup> Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai (2013:160) pengertian kepuasan kerja, Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta
- Rivai dan Basri (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti,2011. *Definisi kepuasan kerja*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sagala dan Rivai (2009:160). *Faktor mempengaruhi Kepuasan Kerja dan pelatihan Kerja Dengan Kinerja Pegawai*.
- Soekidjo Notoatmodjo (2013:124). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI
- S. Mangkuprawira (2012: 148). Pengaruh pelatihan Kerja dan kepuasan kerjaTerhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta. Nusa Perkasa Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol.I,No:1.
- Sutrisno (2012:79), *Manajemen Personalia* Edisi Keenam, (Jakarta:Raja Bandung, 2005),hlm.40
- Veithzal (2013:148, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi 4, Terjemahan Djoerban Wahid*, penerbit Ertangga, Jakarta
- Wibowo (2013:2) *faktor yang empengaruhi kinerja* . Perfomance Appraisal. Rajagrafindo