

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
(DPMPTSP) KOTA LANGSA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu  
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**



**Oleh :**

**UCI ALVIYANI**

**NIM. 4012016014**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA  
TAHUN 2020 M/1441 H**

## LEMBAR PENGESAHAN

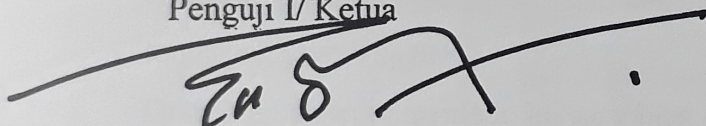
Skripsi berjudul “PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA LANGSA” an.Uci Alviyani, NIM 4012016014 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 21 Agustus 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 21 Agustus 2020

Panitia Sidang Munaqasyah Sripsi

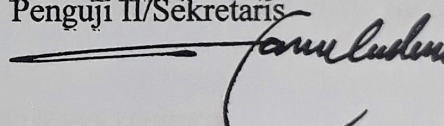
Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I/ Ketua



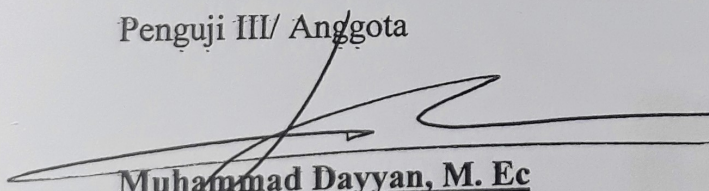
Dr. Early Ridho Kismawadi, MA  
NIDN. 2011118901

Penguji II/Sekretaris



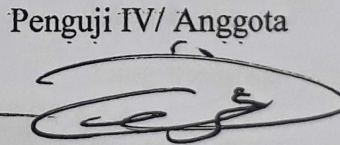
Faisal Umardani Hasibuan, MM  
NIP. 19840520 201803 1 001

Penguji III/ Anggota



Muhammad Dayyan, M. Ec  
NIDN. 2008087704

Penguji IV/ Anggota



Fakhrizal, Lc, MA  
NIP. 19850218 201801 1 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Langsa



Dr. Iskandar, MCL  
NIP. 19650616 199503 1 002



## PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
(DPMPTSP) KOTA LANGSA**

Oleh:

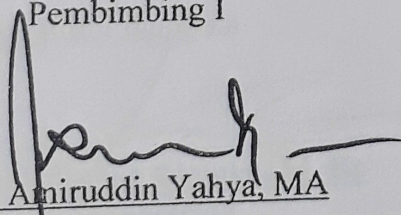
Uci Alviyani

Nim. 4012016014

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Perbankan Syariah

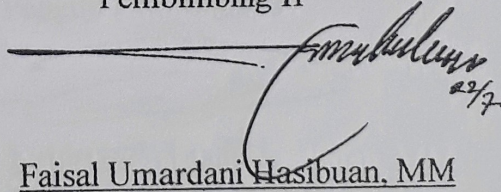
Langsa, *22 Juli 2020*

Pembimbing I

  
Dr. Amiruddin Yahya, MA

NIP. 19750909 200801 1 013

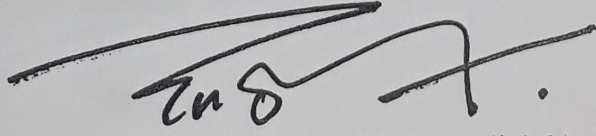
Pembimbing II

  
Faisal Umardani Hasibuan, MM

NIP. 19840520 201803 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

  
Dr. Early Ridho Kismawadi, MA

NIDN. 2011118901



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Uci Alviyani

Nim : 4012016014

Tempat/tgl. Lahir : Karang Inong, 15-Februari-1998

Pekerjaan : Mahasiswi

Alamat : Desa Alue Dua, Kecamatan Langsa Baro, Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA LANGSA”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 22 - Juli - 2020

Yang membuat pernyataan



Uci Alviyani

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”**

**(QS Al Baqarah : 216)**

**“Kemuliaan orang adalah agamanya, harga diri (kehormatan) adalah akalnya, sedangkan ketinggian kedudukan adalah akhlakunya”**

**(HR Ahmad dan Al Hakim)**

**Puji dan syukur atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, pemahaman serta kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.**

**Skripsi ini saya persembahkan untuk Bapak dan Ibu tercinta yang selalu memberikan motivasi dan doa yang tiada henti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas cinta, kasih sayang dan kesabaran yang tidak akan pernah tergantikan.**

**Untuk semua sahabat-sahabatku dan teman-teman tercinta yang selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini yang selalu menemani baik duka maupun suka.**

**Terima kasih**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Sampel yang digunakan adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa sebanyak 47 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan membagikan kepada pegawai DPMPTSP Kota Langsa. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesa (uji t dan uji F). Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan analisis koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) bahwa 73,1 % variasi nilai kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa ditentukan oleh tiga variabel yang berpengaruh yaitu pendidikan, pelatihan dan motivasi. Sedangkan sisanya 26,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan tersebut di atas.

*Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja.*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of education, training and work motivation on the performance of employees of the Investment Office and the One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Langsa City. The method used is a quantitative approach. The sampling technique in this study is total sampling. The sample used was employees of the Investment Office and the One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Langsa City as many as 47 respondents. Data collection techniques using a questionnaire by distributing to DPMPTSP Langsa City employees. The data analysis method uses multiple linear regression, classic assumption test, and hypothesis test (t test and F test). T test results showed that each independent variable, education and training, had a negative and not significant effect, while the motivational variable had a positive and significant effect. The results of the F test show that there is a positive and significant effect jointly between the variables of education, training and motivation on the performance of the employees of the Investment Office and the One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Langsa City. The conclusion of this study is based on the analysis of the coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>) that 73.1% of the variation in the performance value of the employees of the Investment Office and the One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Langsa City, determined by three influential variables namely education, training and motivation. While the remaining 26.9% is explained by other variables not included in the above equation.*

*Keywords: Education, Training, Motivation and Performance.*

## KATA PENGANTAR



*Assalammu'laikum Wr.Wb*

Puji dan syukur yang tak terhingga saya sebagai penyusun panjatkan atas berkah dari Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tidak lupa penyusun ucapkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah memperjuangkan kehidupan umatnya sehingga umatnya saat ini dapat merasakan indahny Islam sebagai agama untuk membawa kebahagiaan dunia dan akhirat.

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dengan itu penulis menulis skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa”**.

Upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik moral maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT Yang Maha Esa yang selalu memberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kedua Orangtua saya tercinta ayahanda dan Ibundayang tidak henti-hentinya selalu memberikan do'a dan memberikan support kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Abang dan kakak tersayang saya Muti Harianto dan Utami
4. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa.
5. Bapak Dr. Iskandar, MCLselaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.
6. Bapak Dr.Early Ridho Kismawadi, M.A. Selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.



7. Bapak Dr. Amiruddin Yahya, MA. Sebagai Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak Faisal Umardani Hasibuan, MM, sebagai Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dan dengan setulus hati telah membantu dan membimbing penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Para Dosen IAIN Langsa khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada teman-temannya Dewi Maulida, Ira Dahlia, Juwita Sari, Maghfiratul Janah, Nur Asmalia, Sri Indah Mulia Ningsih, Rizka Ananda, Khairani, Della Ludia, dan Isnaini Novita yang selalu support dan sangat banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima Kasih kepada seluruh teman Perbankan Syariah angkatan 2016 Unit 1 yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu untuk waktu kebersamaan kita selama menempuh studi di IAIN Langsa dan telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ganjaran yang terbaik dari Allah SWT. Selain itu, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik yang membangun serta saran-saran yang bermanfaat sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi khasanah ilmu ekonomi islam untuk kita yang membaca.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Langsa, 2020

Uci Alviyani  
Nim. 4012016014

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
	Ba	B	Be
	Ta	T	Te
			es (dengan titik di atas)
	Jim	J	Je
	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
	Kha	Kh	ka dan ha
	Dal	D	De
	Zal		zet (dengan titik di atas)
	Ra	R	Er
	Zai	Z	Zet
	Sin	S	Es
	Syim	Sy	es dan ye
	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
	Ta	D	te (dengan titik di bawah)
	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
	'ain	'	Koma terbalik di atas
	Gain	G	Ge
	Fa	F	Ef
	Qaf	Q	Qi
	Kaf	K	Ka
	Lam	L	El
	Mim	M	Em
	Nun	N	En
	Waw	W	We
	Ha	H	Ha
	Hamzah	'	Apostrof
	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal.

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	A	A
—	Kasrah	I	L
—	Dammah	U	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antarharkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu;

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
' —	Fathah dan ya	Ai	a dan i
—	Fathah dan waw	Au	a dan u

### c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
└	Fathah dan alif atau ya		a dan garis di atas
—	Kasrah dan ya		i dan garis di atas
----	Dammah dan wau		u dan garis di atas

### d. Ta marbutah.

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- 1) ta marbutahhidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

- 2) ta marbutahmati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.



- 3) Kalaupun kata yang terakhir dengan ta marb tah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marb tah itu di transliterasikan dengan ha (h).

**e. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atau tasyd d yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasyd d dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

**f. Kata Sandang.**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu..

Contoh:

- Ar-rajulu :
- As-sayyidatu: السيدة
- Al-qalamu :

**g. Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh :

- Ta'khuzuna :
- An-nau' : النوء
- Syai'un : شئ

#### **h. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda) maupun harf, ditulisterpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh :

- Wainnall halahuakhairar-r ziq n : وان الله اهو خير الر ازقين
- Wainnall halahuakhairurr ziq n : وان الله اهو خير الر ازقين
- Faauf al-kailawa al-m z na : فاوفو الكيل والمييزان
- Faauf al-kailawal-m z na : فاوفو الكيل والمييزان
- Ibr h m al-Khal l : ابراهيم الخليل
- Ibr h mul-Khal l : ابراهيم الخليل
- Bismill himajreh wamurs h : بسم الله مجر اها ومر سها
- Walill hi 'alan-n sihijju al-baiti : والله على الناس حخ البيت

#### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam system tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri sendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wam Muhammadunill ras l
- Walaqadra' hubil-ufuqil-mubin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh:

- Nasrunminall hiwafathunqarib
- Lill hi al-amrujami'an

#### **j. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman tranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL .....</b>	<b>.....</b>
<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>.....i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>.....ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>.....iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>.....iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>.....v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>.....vi</b>
<b>TRANSLITERASI.....</b>	<b>.....viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>.....xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>.....xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>.....xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>.....xviii</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Identifikasi Masalah .....	12
1.6 Batasan Masalah.....	13
1.7 Penjelasan Istilah.....	13
1.8 Sistematika Pembahasan .....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>16</b>
2.1 Pendidikan.....	16
2.1.1 Pengertian Pendidikan .....	16
2.1.2 Indikator Pendidikan.....	18
2.1.3 Fungsi dan Tujuan Pendidikan.....	19



2.2 Pelatihan.....	19
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	19
2.2.2 Indikator Pelatihan .....	21
2.2.3 Tujuan Pelatihan .....	21
2.2.4 Metode Pelatihan .....	21
2.3 Motivasi .....	22
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	22
2.3.2 Indikator Motivasi.....	23
2.3.3 Prinsip-Prinsip Motivasi .....	24
2.4 Kinerja.....	25
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	25
2.4.2 Indikator Kinerja.....	26
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	28
2.4.4 Kinerja Berdasarkan Perspektif Islam .....	28
2.5 Penelitian Terdahulu .....	31
2.6 Kerangka Teoritis.....	36
2.7 Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis dan Sifat Penelitian .....	39
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
3.3 Populasi dan Sampel .....	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Identifikasi Operasional dan Variabel.....	43
3.6.1 Identifikasi Variabel.....	43
3.6.2 Definisi Operasional Variabel .....	44
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	46
3.7.1.1 Uji Validitas .....	46

3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	47
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	48
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	48
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	49
3.7.2.4 Uji Autokorelasi.....	50
3.7.3 Pengujian Hipotesis.....	50
3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t).....	50
3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F).....	51
3.7.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Hasil.....	53
4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian .....	53
4.1.2 Visi dan Misi DPMPTSP .....	55
4.1.3 Jumlah Tenaga Kerja.....	56
4.1.4 Karakteristik Responden.....	59
4.1.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	63
4.1.5.1 Uji Validitas.....	63
4.1.5.2 Uji Reliabilitas.....	66
4.1.6 Uji Asumsi Klasik .....	67
4.1.6.1 Uji Normalitas .....	67
4.1.6.2 Uji Multikolinearitas .....	70
4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.1.6.4 Uji Autokorelasi .....	72
4.1.7 Analisis Regresi Berganda .....	73
4.1.8 Uji Hipotesis.....	75
4.1.8.1 Uji t .....	75
4.1.8.2 Uji F .....	77
4.1.8.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	78
4.2 Pembahasan .....	80

4.2.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Langsa.....	80
4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Langsa.....	81
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Langsa.....	83
4.2.4 Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Langsa .....	84
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>85</b>
5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>93</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>122</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pendidikan Terakhir Pegawai DPMPTSP Kota Langsa .....	3
Tabel 1.2	Pelatihan Pegawai DPMPTSP Kota Langsa .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kuesioner .....	43
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1	Jumlah Tenaga Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Langsa.....	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	60
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	62
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.10	Hasil Uji Autokorelasi .....	73
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 4.12	Hasil Uji t .....	76
Tabel 4.13	Hasil Uji F.....	78
Tabel 4.14	Hasil Uji Determinasi.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teoritis.....	36
Gambar 4.1	Kurva Normal P - Plot.....	68
Gambar 4.2	Histogram.....	69
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas .....	99
Lampiran 3	Hasil Uji Reliablilitas .....	103
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	104
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	107
Lampiran 6	Hasil Uji Hipotesis.....	108
Lampiran 7	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) .....	109
Lampiran 8	Hasil Data Tabulasi .....	110
Lampiran 9	Dokumentasi Kegiatan .....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.<sup>1</sup>

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.<sup>2</sup>

Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, kinerja pegawai yang tinggi sangatlah di harapkan oleh instansi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan

---

<sup>1</sup>Wirawan.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 1

<sup>2</sup>Echa Siska Aprilia, “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*”, (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2017) h. 1

akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.<sup>3</sup>

Kinerja pegawai yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja. Pada prinsipnya, pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas.<sup>4</sup>

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai bisa di gunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang pegawai.<sup>5</sup> Namun setelah dilakukan wawancara kepada bagian kepegawaian kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa diketahui bahwa tidak semua pegawai memiliki pendidikan yang setara, bahkan masih ada beberapa pegawai yang memiliki pendidikan dibawah Strata 1 (S1).<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup>Edy Sutrisno.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Kencana, 2009) , h. 181.

<sup>4</sup>Anis Indah Puji Lestari, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*” (Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), h. 3

<sup>5</sup>*Ibid*, h. 4

<sup>6</sup>Wawancara dengan Linda Firdianti, Kasubbag.Umum Kepegawaian dan Dokumentasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langa, pada tanggal 16 Maret 2020.

**Tabel 1.1 Pendidikan Terakhir Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Langsa Berdasarkan Status Tahun 2020**

<b>Status</b>	
<b>Pegawai Negeri Sipil</b>	<b>Honorer</b>
Elvi Kurniawati, SSTP, MSP	Rina Aulia, ST
Masrizal, SH	Efrianda Sulistiawan, ST
Cut Kartika Putri, SH	Eva Yuslina, SE
Ansari, SE	Tintin Sundari, A.Ma
Maimun, ST	Suci Ramazana, P, SH
T. Syamsirsyah, SE	Fitri Mailani, ST
Elfiza Tanjung, SE	Hotma Yuni, SE
Linda Firdianti, SE	Rafit. D. Febri, SSTP
Rimayanti, SH	Nenny Sriwahyuni, SE
M. Arief Akbar, SE	Dini Mailani, SE
Ahmad Sofyan, ST	Arif Rahman Hakim
Milanatul Qadriah, SH	Erni Mardiyah
Ainun Jariah, SE	Khanna Sha Putri
Ibnu Azhar, SE	Bima Firmanda



Madian Sakti, SH	Siti Rohaya
Putri Amalia, SSTP	Reva Mardiandi
Edi Saputra, SE	Latifa Hanum
Khairun Nisa Syahila, SSTP	Sultan Alfazri
Nurbaiti, SE	-
Elviyani, SE	-
Damayanti, SE	-
Mislina, SE	-
Zulkarnain	-
Jamaliah	-
Nadiyah Binti Abu Hanifah, Dit	-
Lisnayanti	-
Putri Patria	-
Rosdiana	-
Saiful	-
<b>29 Orang</b>	<b>18 Orang</b>

*Sumber* : DPMPTSP Kota Langsa, 2020

Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti apakah tingkat pendidikan yang tidak setara dapat berpengaruh pada kinerja kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

Dalam penelitian Liya Eri Eristanti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>7</sup> Didukung oleh penelitian Samsudin bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja kerjanya pada perusahaan/instansi.<sup>8</sup>

Selain itu tidak hanya faktor dari pendidikan saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan/instansi guna meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga pada faktor pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, dan sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pada dasarnya saat pegawai diterima oleh perusahaan/instansi, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Akan tetapi keterampilan dan keahlian yang pegawai miliki masih belum maksimal, pelatihan diperlukan oleh pegawai yang masih memerlukan untuk proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang diberikan dan di kerjakannya. Begitu pula dengan pegawai yang baru mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan juga perlu menyesuaikan dengan pekerjaan yang baru.<sup>9</sup> Oleh karenanya kebanyakan organisasi baik itu instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta memilih pelatihan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan

---

<sup>7</sup> Liya Eri Eristanti, *“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening”*, (Skripsi: IAIN Salatiga, 2018), h. 87

<sup>8</sup> Samsudin, *“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar”*, (Skripsi: UIN Alaudin Makassar, 2017), h. 91

<sup>9</sup> Devy Ariska, *“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo”* (Skripsi: IAIN Ponorogo, 2019), h. 8

kinerja pegawai yang dimilikinya dengan tujuan agar setelah dilakukannya pelatihan kepada para pegawai, kinerja yang dihasilkan menjadi lebih maksimal.

**Tabel 1.2 Pelatihan Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa**

<b>Jabatan</b>	<b>Kegiatan Pelatihan</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>
Kasubbag, Kabid, Kasie.	Implementasi SPIPISE	14
Sek, Kasubbag, Kabid, Kasie, Pelaksana.	Peningkatan Kualitas SDM	29
Kabid, Kasie, Pelaksana.	Peningkatan Pelayanan	12
Kabid, Kasubbag,	Manajemen Mutu ISO	6
Sek, Kabid.	Bimbingan Teknologi Penyusunan SOP	5

Sumber : DPMPTSP Kota Langsa, 2020

Adanya pelatihan (*training*) adalah dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik dalam melaksanakan suatu tugas tertentu. Adanya pelatihan digunakan untuk menambah wawasan atau pengetahuan baru, memudahkan, serta meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan begitu dapat meningkatkan kinerja pegawai.<sup>10</sup>

Setelah dilakukan wawancara dengan pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa diketahui bahwa pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang telah mengikuti pelatihan tersebut

---

<sup>10</sup> Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2014), h. 103

namun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan bahkan ada yang belum meningkat kualitas pada kinerja kerjanya.<sup>11</sup>

Dengan demikian dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti apakah pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai dapat berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indri Andresta Dyastuti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan sangatlah penting dalam pekerjaan, karena dari adanya pelatihan maka pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.<sup>12</sup> Didukung oleh penelitian dari Khairul Akhir Lubis bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>13</sup>

Selain dilihat dari pendidikan dan pelatihan, untuk meningkatkan kinerja pegawai juga dibutuhkan motivasi kerja. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup>Wawancara dengan Linda Firdianti, Kasubbag. Umum Kepegawaian dan Dokumentasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa, pada tanggal 24 Maret 2020.

<sup>12</sup>Indri Andresta Dyastuti, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam", (Skripsi: UIN Raden Intan Lampung, 2018), h. 86

<sup>13</sup>Khairul Akhir Lubis, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan", (Skripsi: Univ Sumatera Utara Medan, 2008), h. 81

<sup>14</sup>Dody Charisnanda, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri", (Skripsi: Univ Sanata Dharma Yogyakarta, 2017), h. 3

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil atau pemberian penghargaan, pujian dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Pegawai dengan sungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada akhirnya akan bersemangat dan disiplin dalam bekerja, Karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dikantor. Dalam hal, motivasi pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuan utama.<sup>15</sup>

Diberikan nya motivasi kepada pegawai tentu saja mempunyai tujuan, yaitu untuk mendorong semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pada pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Budi Setiawan, “ *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih*”, (Skripsi: Univ Sriwijaya Palembang, 2018) h. 2-3

<sup>16</sup> Sunyoto D, *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta : CAPS, 2012), h. 17.

Dalam wawancara kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa bahwa dalam instansi mereka mendapatkan insentif atau bonus yang dinamakan TPK (Tunjangan Prestasi Kerja) yaitu dalam bentuk uang, dengan adanya insentif tersebut seharusnya dapat memotivasi pegawai dengan meningkatnya kualitas kerja mereka, namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat untuk bekerja bahkan ada yang sering mangkir, dalam hal ini dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai masih belum begitu baik.<sup>17</sup> Maka dengan begitu peneliti ingin meneliti variabel motivasi tersebut berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

Dilihat dalam penelitian yang di lakukan oleh Echa Siska Aprilia bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>18</sup> Didukung oleh penelitian Devy Ariska bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>19</sup> Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisa Filia Sofiana bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>20</sup>

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Langsa merupakan sebuah organisasi yang melaksanakan pelayanan kepada

---

<sup>17</sup> Hasil wawancara dengan Elvi Kurniawati Sekretaris Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa, pada tanggal 10 April 2020.

<sup>18</sup> Echa Siska Aprilia, " *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*", (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2017), h. 79

<sup>19</sup> Devy Ariska, " *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo*", (Skripsi: IAIN Ponorogo, 2019), h. 89

<sup>20</sup> Anisa Filia Sofiana, " *Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang*", (Skripsi: IAIN Salatiga, 2018), h. 119



masyarakat di bidang perizinan dan non perizinan sesuai dengan peraturan WaliKota Nomor 57 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Langsa. Kemudian dikuatkan dengan peraturan Walikota Langsa Nomor 32 Tahun 2018 tentang pelimpahan kewenangan pelayanan perizinan dan non perizinan kepada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Langsa. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan Pelayanan Administrasi Dibidang Perizinan Dan Non Perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, keamanan, dan kepastian.<sup>21</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka masalah pokok yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa?

---

<sup>21</sup><https://dpmptsp.langsakota.go.id/> (diakses pada 28 Juni 2020, pukul 21.22 Wib.)

2. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa?
3. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa?
4. Apakah Pendidikan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan :

1. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.
2. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.
3. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.
4. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Secara Bersama-Sama Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi seluruh pegawai diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja pegawai dalam instansi.
2. Bagi Instansi diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja pegawai khususnya di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.
3. Bagi Akademik penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi dan sebagai tambahan kepustakaan yang berhubungan dengan kinerja pegawai bagi penelitian-penelitian yang akan datang, serta memberikan kontribusi keilmuan bagi semua aktivitas akademik dalam bidang lembaga keuangan.

#### **1.5 Identifikasi Masalah**

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan pegawai yang belum setara.

2. Pelatihan yang belum maksimal dan pegawai yang baru mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang diberikan dan di kerjakannya.
3. Dengan adanya motivasi dari insentif ternyata masih belum membuat pegawai disiplin dalam bekerja.

### **1.6 Batasan Masalah**

Untuk menjelaskan ruang lingkup masalah yang akan diteliti dengan tujuan agar masalah yang diteliti tersebut tidak terlalu luas dan keseluruhan kegiatan penelitian lebih terpusat, maka peneliti memberikan pembatasan masalah berupa :

1. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.
2. Sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

### **1.7 Penjelasan Istilah**

Penjelasan istilah dalam penelitian ini dimaksudkan agar tidak terjadi salah paham dalam pembahasan penelitian, maka peneliti akan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat di penelitian ini, adapun istilah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah proses pembelajaran secara langsung atau tidak langsung antara seseorang dengan maupun golongan yang dengan sengaja atau tidak disengaja melakukan kegiatan pembelajaran, baik disuatu ruangan maupun

secara terbuka untuk menambah ilmu pengetahuan kepada seseorang yang belum paham akan pendidikan itu.

2. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.
3. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
4. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

## **1.8 Sistematika Pembahasan**

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulis yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab yaitu sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, penjelasan istilah, dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN TEORITIS**

Bab ini memuat tentang tinjauan pustaka, penelitian sebelumnya, kerangka teoritis, hipotesis penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi operasional dan variabel, dan teknik analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup uraian yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, serta saran-saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pendidikan**

##### **2.1.1 Pengertian Pendidikan**

Pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seorang pekerja dapat di pupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Pendidikan di interpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen-elemen yang ada disekitarnya. Pendidikan juga mencakup segala perubahan yang terjadi sebagai akibat dari partisipasi individu dalam pengalaman-pengalaman dan belajar, yang merupakan upaya manusia dewasa dalam membimbing yang belum kepada kedewasaan.<sup>22</sup>

Pendidikan sangatlah penting karena pendidikan memiliki arti proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha pendewasaan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Menurut Ki Hajar Dewantara pendidikan adalah daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran, serta jasmani, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan

---

<sup>22</sup> John Suprihanto, *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), h. 102

menghidupkan yang selaras dengan alam dan masyarakatnya. Pendidikan dapat membentuk karakter dan maupun ilmu yang dimiliki seseorang.<sup>23</sup>

Menurut Undang-undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.<sup>24</sup>

Menurut Hasibuan pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.<sup>25</sup> Menurut Mangkunegara pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis, dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.<sup>26</sup>

Menurut Irianto pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah ditamatkan oleh seorang pegawai. Irianto juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> K.H Dewantara, *Madjelis Leluhur Taman Siswa*, (Jogjakarta : Buku Pustaka, 1967), h. 86

<sup>24</sup> Husein Umar, *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2012) h. 129

<sup>25</sup> Hasibuan Melayu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 54.

<sup>26</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), h. 44.

<sup>27</sup> Irianto, J., *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Insan Cendekia, 2001), h. 75.

### 2.1.2 Indikator Pendidikan

Menurut Tirtarahardja beberapa yang menjadi indikator pendidikan adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

1. Jenjang Pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Dalam jenjang pendidikan yaitu terdapat jenjang pendidikan formal, antara lain :
  - a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
  - b. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
  - c. Pendidikan tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program Sarjana, Magister, Doktor, Spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
2. Kesesuaian Jurusan adalah sebelum pegawai direkrut dan diseleksi, terlebih dahulu perusahaan melakukan analisis tentang kesesuaian jurusan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan mengenai spesifikasi-spesifikasi untuk menempati posisi yang dibutuhkan agar sesuai.
3. Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

---

<sup>28</sup> Umar Tirtarahardja, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2005),h. 53.

### **2.1.3 Fungsi dan Tujuan Pendidikan**

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sedangkan tujuannya adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Widiartirahayu fungsi pendidikan itu meliputi beberapa hal, yaitu :<sup>29</sup>

1. Memindahkan nilai-nilai budaya
2. Nilai-nilai pengajaran
3. Peningkatan mobilitas social
4. Fungsi sertifikasi
5. *Job training*
6. Memantapkan dan mengembangkan hubungan-hubungan sosial.

## **2.2 Pelatihan**

### **2.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang dibebankan padanya, sehingga pegawai mengalami

---

<sup>29</sup> Widiartirahayu, *Manajemen Pendidikan Berbasis Kinerja*,(Jakarta : Kencana, 2008),h. 19.

kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan juga sering dipasangkan dengan pendidikan.<sup>30</sup>

Menurut Siagian pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan praktik.<sup>31</sup>

Menurut Moekijat pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja.<sup>32</sup> Menurut Rivai pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>33</sup>

Menurut Mangkunegara pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup>Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan" *Jurnal Edutech*, Vol. 2 No. 2 September 2016, h. 48.

<sup>31</sup> Siagian Sondang P, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1998),h. 175.

<sup>32</sup> Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT. Mandar Maju, 1991),h. 4.

<sup>33</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006),h. 164.

<sup>34</sup> Mangkungara, *Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2011),h. 50.

### **2.2.2 Indikator Pelatihan**

Menurut Hamzah B. Uno ada beberapa indikator pelatihan yaitu sebagai berikut:<sup>35</sup>

1. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.
2. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.

### **2.2.3 Tujuan Pelatihan**

Menurut Mangkunegara tujuan pelatihan yaitu sebagai berikut:<sup>36</sup>

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

### **2.2.4 Metode Pelatihan**

Menurut Panggabean metode pelatihan dapat di kelompokkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Hamzah B. Uno, *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007),h. 63.

<sup>36</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Refika Aditama, 2006),h. 52.

<sup>37</sup> Panggabean, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002),h. 45.

1. *On the job training* yaitu meliputi program magang, rotasi pekerjaan dan *understudy* atau *coaching*.
2. *Off the job training* yaitu meliputi ceramah ruangan, presentasi *video*, pelatihan *vestibule*, belajar mandiri, praktik laboratorium, pelatihan tindakan, *role playing*, *behavior modeling*.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *moreve*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi pada dasarnya merupakan kebutuhan internal yang tak terpuaskan sehingga menciptakan tegangan-tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dari dalam diri individu.<sup>38</sup>

Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>39</sup>

Menurut Silalahi motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan. Adapun permotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup>Syatriadin, “Motivasi Kerja Dalam Organisasi Berbasis Manajemen Pendidikan” *Jurnal ISSN* Vol. IV No. 2, September 2015, h. 45.

<sup>39</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003),h. 219.

<sup>40</sup> Ulber Silalahi, *Pemahaman Praktis Azas-Azas Manajemen*, (Bandung : Mandar Maju, 2002), h. 341.

Menurut Ahmadi dan Supriyono motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan, intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.<sup>41</sup>

### **2.3.2 Indikator Motivasi**

Menurut teori *McClelland's Achievement Motivation Theory* terdapat beberapa indikator mengenai motivasi, yaitu sebagai berikut :<sup>42</sup>

#### **1. Motif**

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

#### **2. Harapan**

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang pegawai dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila pegawai meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada pegawai) seperti bonus,

---

<sup>41</sup> Ahmadi dan Supriyono, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2003), h. 329.

<sup>42</sup> Khairul Akhir Lubis, "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan*", (Skripsi: Univ. Sumatera Utara Medan, 2008), h. 37-38.



kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai.

### 3. Insentif

Insentif yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar pegawai termotivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.

### **2.3.3 Prinsip-Prinsip Motivasi**

Motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, tentunya harus menggunakan pedoman atau dengan kata lain prinsip-prinsip yang harus dijadikan pedoman oleh atasan untuk memotivasi bawahannya. Menurut Mangkunegara prinsip-prinsip memotivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :<sup>43</sup>

1. Prinsip partisipasi
2. Prinsip komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Prinsip pendelegasian wewenang
5. Prinsip memberikan perhatian

---

<sup>43</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2004), h. 100.

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (performance) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.<sup>44</sup>

Menurut Meoheriono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>45</sup>

Menurut Widodo kinerja adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kelompok.<sup>46</sup>

Menurut Sinambela kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 74.

<sup>45</sup> Meoheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : PT. Rajagrafindoo Persada, 2012), h. 96.

<sup>46</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), h. 131.

<sup>47</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2017), h. 483.

## 2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :<sup>48</sup>

### 1. Kualitas kerja

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas dari pekerja yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

### 2. Kuantitas kerja

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

### 3. Kerja sama

Kerja sama adalah seseorang yang memiliki kepedulian dengan orang lain, atau sekelompok orang sehingga membentuk suatu kegiatan yang sama dan menguntungkan seluruh anggota serta menjunjung tinggi adanya norma yang berlaku.

---

<sup>48</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2016), h. 208.

#### 4. Pemahaman terhadap tugas

Pemahaman tugas adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang paling utama dilakukan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi yang memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi demi mencapai suatu tujuan tertentu.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk mengenali masalah maupun peluang dan dapat mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang tersebut. Orang yang memiliki inisiatif dengan segera dapat melihat masalah yang muncul dan mencari solusi atas permasalahan tersebut. Solusinya langsung dilakukan sehingga masalahnya dapat diselesaikan.

#### 6. Disiplin

Disiplin adalah upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam dirinya.

#### 7. Kehandalan

Kehandalan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam dinamika kerja suatu organisasi. Keandalan merupakan bentuk ciri khas dan karakteristik dari pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi. Keandalan dalam pemberian pelayanan dapat terlihat dari keandalan memberikan pelayanan sesuai dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki, keandalan dalam keterampilan menguasai bidang kerja yang telah ditetapkan, keandalan

dalam menguasai bidang kerja,sesuai dengan pengalaman kerja yang ditunjukkan dan kehandalan menggunakan teknologi kerja.

### **2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wibowo faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian adalah sebagai berikut :<sup>49</sup>

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka iya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **2.4.4 Kinerja Berdasarkan Perspektif Islam**

Menurut Meldona dikemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu.<sup>50</sup>Allah SWT memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang-orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).

---

<sup>49</sup> Wibowo, *Manajemen Kerja Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2011), h. 67.

<sup>50</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang : UIN Malang Press (Anggota IKAPI),2009), h. 353.

Allah SWT Berfirman dalam QS. Al-Nahl/16 ayat 97:<sup>51</sup>

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ لَّحَيَاتِهِ حَيَاةٌ طَيِّبَةٌ  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai untuk menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, “Jangan engkau posisikan sama anatar orang yang berbuat baik dan berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek.”<sup>52</sup>

Rasulullah Saw juga memberikan pembelajaran bahwa para pejabat dan pegawai harus senantiasa dipantau dan dikoreksi, mereka harus ditunjukkan kesalahan yang mungkin mereka lakukan. Akan tetapi, cara mengingatkannya harus bijaksana, tidak bisa dilakukan didepan khalayak ramai untuk menjaga dan kehormatan harga diri mereka. Hal ini tercermin pada kasus Iyadh bin Ghanam,

---

<sup>51</sup> Q.S Al-Nahl [16]: 97

<sup>52</sup> Novia, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota”, (Skripsi : UIN Suska Riau, 2019), h. 46.

pejabat Khalifa Umar r.a. suatu ketika iyadh melakukan kesalahan, kemudian ditegur secara keras oleh Hisyam bin Hakim di depan banyak orang, sehingga Iyadh marah, perseteruan itu mereka beberapa malam, kemudian Hisyam mendatangi Iyadh dan meminta maaf. Khisam berkata kepada Iyadh ; apakah engkau tidak mendengar bahwa Rasulullah pernah berkata : “sesungguhnya orang yang menerima siksa paling pedih adalah orang-orang yang menyiksa paling pedih didunia.” Iyadh berkata : “Aku mendengar apa yang engkau dengar, dan melihat apa yang engkau lihat, apakah engkau tidak pernah mendengar bahwa Rasulullah Saw pernah bersabda: “Barang siapa menginginkan untuk memberikan nasihat kepada penguasa, maka janganlah diperlihatkan secara jelas.”<sup>53</sup>

Contoh menarik yang bisa dijadikan sebagai renungan untuk menghormati kemuliaan manusia adalah apa yang pernah dilakukan Khalifah Umar r.a kepada pegawainya. Suatu ketika Kalifah Umar r.a menuliskan surat kepada Gubernur Bahrain, Ala' al-Hadhrami; “Sesungguhnya aku telah mendelegasikan tugas Utbah bin Ghazwan kepadamu, dan ketahuilah, engkau datang kepada seorang laki-laki dari kaum Muhajirin yang telah dikenal reputasi kebaikannya, dan sesungguhnya aku tidak mencopot dia jika dia adalah orang yang mampu menjaga diri, kuat agamanya dan sangat pemberani, saya yakin engkau adalah orang yang lebih kaya dari kaum Muslimin tentang hal ini, maka berikanlah hak-haknya.” Khalifah Umar r.a juga melakukan pencopotan jabatan dari sebagian pegawainya, diantaranya Gubernur Syam, Syahrabil bin Hasanah digantikan dengan Muawiyah

---

<sup>53</sup>*Ibid*, h. 46-47.

bin Abi Sofyan. Dalam melakukan pencopotan tersebut, Khalifah Umar r.a bukannya tidak memiliki alasan yang kuat, namun, disaksikan beberapa sahabat dan mengungkapkan alasan serta memohon izin. Khalifah hanya ingin menggantinya dengan orang yang lebih kuat. Keterangan tersebut menjelaskan bahwa kita harus memperlakukan orang sebaik mungkin dan menjaga kehormatan dan kemuliaan mereka dari tindakan yang tidak bertanggung jawab.<sup>54</sup>

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	Khairul Akhir Lubis (2008) <sup>55</sup>	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
2	Liya Eri Aristanti (2018) <sup>56</sup>	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali).	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri

<sup>54</sup>*Ibid*, h. 47-48.

<sup>55</sup> Khairul Akhir Lubis, " *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*", (Skripsi : Univ. Sumatera Utara, 2008).

<sup>56</sup>Liya Eri Aristanti, "*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)*", (Skripsi : IAIN Salatiga, 2018).



				KCP Boyolali.
3	Devy Ariska (2019) <sup>57</sup>	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPR Syariah Al- Mabrur Ponorogo	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BPRS Al- Mabrur Ponorogo.
4	Echa Siska Aprilia (2017) <sup>58</sup>	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.
5	Suarman (2015) <sup>59</sup>	Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat satuan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru.

<sup>57</sup> Devy Ariska, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al- Mabrur Ponorogo", (Skripsi : IAIN Ponorogo, 2019).

<sup>58</sup> Echa Siska Aprilia, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang", (Skripsi : UIN Raden Fatah Palembang, 2017).

<sup>59</sup> Suarman, "Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru", (Skripsi : Univ.Riau, 2015)

6	Novia (2019) <sup>60</sup>	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kab. Indragiri Hilir Tembilahan Kota.	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota
7	Budi Setiawan (2018) <sup>61</sup>	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota prabumulih	Analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan satu pintu kota prabumulih.
8	Iin Rinawati (2017) <sup>62</sup>	Pengaruh Faktor Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia	Analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's maupun di ukur dengan ROA.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu persamaan variabel yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu Pelatihan, motivasi kerja serta memiliki objek penelitian yang

---

<sup>60</sup> Novia, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota”, (Skripsi : UIN Suska Riau, 2019).

<sup>61</sup> Budi Setiawan, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih”, (Skripsi : Univ. Sriwijaya Palembang, 2018).

<sup>62</sup> Iin Rinawati, “Pengaruh Faktor Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia”, (Skripsi : UII, 2017)

sama yaitu kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu tidak memiliki variabel pendidikan dan berbeda lokasi penelitian.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali), terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu persamaan variabel yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu Pendidikan sertamemiliki objek penelitian yang sama yaitu kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel lainnya berupa pengalaman kerja dan Lokasi.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPR Syariah Al- Mabur Ponorogo, terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu persamaan variabel yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu Pelatihan dan motivasi kerja sertamemiliki objek penelitian yang sama yaitu kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu tidak memiliki variabel berupa pendidikan dan berbeda Lokasi.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang, terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu persamaan variabel yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu Motivasi kerja serta memiliki objek penelitian yang sama yaitu kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel lainnya berupa kompensasi dan Lokasi.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru

Baru, terdapat persamaan dengan penelitian ini adalah persamaan variabel yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu pendidikan dan pelatihan kerja serta memiliki objek penelitian yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu tidak memiliki variabel motivasi dan Lokasi yang berbeda.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kab. Indragiri Hilir Tembilahan Kota, terdapat persamaandengan penelitian ini yaitu objek penelitian yang sama yaitu kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel lainnya berupa Kepuasan kinerja dan promosi jabatana dan Lokasi.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih, terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu persamaan variabel yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu Motivasi serta memiliki objek penelitian yang sama yaitu kinerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu tidak memiliki variabel lainnya berupa pendidikan, pelatihan dan Lokasi.

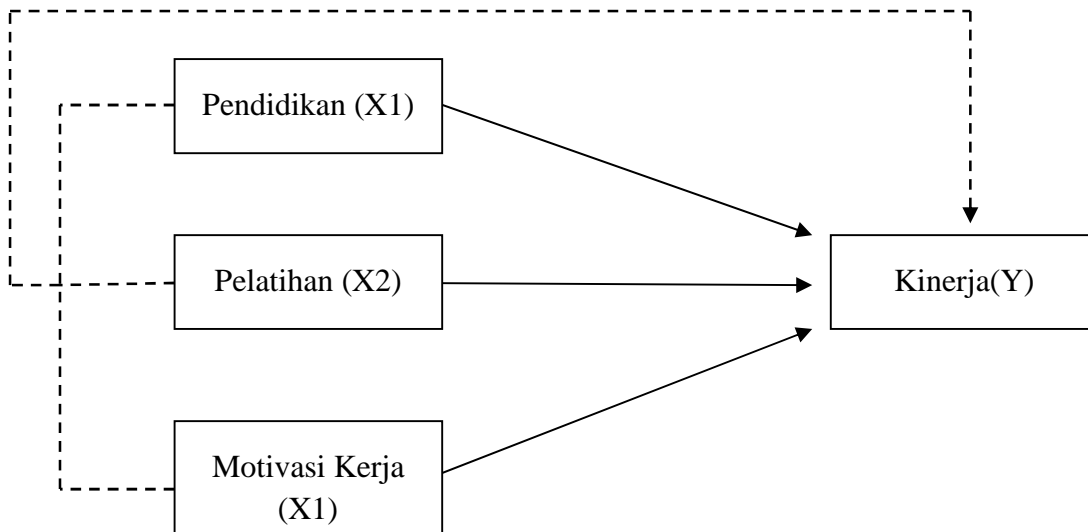
Penelitian yang berjudul Pengaruh Faktor Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia, terdapat persamaan dengan penelitian ini adalah persamaan variabel yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu pendidikan serta memiliki objek penelitian yang sama yaitu kinerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu tidak memiliki variabel lainnya berupa pelatihan, motivasi dan Lokasi.

## 2.6 Kerangka Teoritis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan dalam tinjauan teoritis sebelumnya, berikut ini merupakan kerangka teoritis yang menunjukkan tentang pola pikir teoritis terhadap pemecahan masalah penelitian yang ditemukan. Kerangka teoritis digunakan sebagai dasar penyusunan dan perumusan hipotesis secara sederhana kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Teoritis**



## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena

jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.<sup>63</sup> Berdasarkan permasalahan yang ada, maka kesimpulan sementara (hipotesis) yang diajukan adalah:

1. Pengaruh pendidikan (X1) terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

H<sub>01</sub> : Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

H<sub>a1</sub> : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

2. Pengaruh pelatihan (X2) terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

H<sub>02</sub> : Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

H<sub>a2</sub> : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

3. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

---

<sup>63</sup>Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h.45.

H<sub>03</sub> : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

H<sub>a3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

4. Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

H<sub>04</sub> : Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

H<sub>a4</sub> : Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Dan Sifat Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Pendekatan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menghubungkan atau membandingkan satu variabel dengan variabel lain, data yang dihasilkan bersifat numeric atau angka, memiliki hipotesis sebagai dugaan awal penelitian, instrumen pengumpulan data melalui tes danon tes, analisis data menggunakan statistika, dan hasil penelitian atau kesimpulan dapat mewakili populasi.<sup>64</sup> Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitiannya.

Sifat pada penelitian ini adalah *explanatory research*. *Explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menemukan penjelasan atas kejadian atau fenomena tertentu.<sup>65</sup>

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

Penelitian di lakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa yang beralamat di Jl. P. Polem No. 41 Gampong Jawa, Kota Langsa, Provinsi Aceh. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 16 Maret 2020 s/d selesai.

---

<sup>64</sup>Fajri Ismail, *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta : PrenamediaGroup, 2018), h. 2.

<sup>65</sup>Kris HTimotius, *Pengantar Metodologi Penelitian Pendekatan Manajemen Pengetahuan Untuk Perkembangan Pengetahuan*, (Yogyakarta : Andi Offset ,2017), h. 12.



### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sekaran populasi adalah keseluruhan kelompok orang kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Menurut Sugiyono 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. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian.<sup>66</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Berdasarkan data yang dilihat dari instansi tersebut yaitu memiliki pegawai yang berjumlah 47 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Arikunto Sampel adalah bagian dari populasi atau sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.<sup>67</sup>

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono

---

<sup>66</sup>Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif:Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2015), h. 190.

<sup>67</sup>IAIN Langsa, *Metodelogi Penelitian*, (Modul, tidak diterbitkan), h. 32.

jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.<sup>68</sup> Sampel yang diambil peneliti ini adalah 47 orang.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.<sup>69</sup> Data primer diperoleh dari data lapangan yang didapat dari sampel penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, terutama yang berkaitan dengan informasi Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan oleh pengukurannya menggunakan *skala likert*. *Skala likert* dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif.<sup>70</sup>

Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban yaitu, sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Sedangkan data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna

---

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2007), h. 62.

<sup>69</sup>Nur Achmad Budi Yulianto, Mohammad Maskan, dan Alifiulahtin Utaminingsih, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Malang: Polinema Press, 2018), h. 37.

<sup>70</sup>Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 72.

jasa.<sup>71</sup> Data sekunder yang merupakan data pelengkap diperoleh dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa serta penelitian terdahulu.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Kuesioner (*questionnaire*) atau angket merupakan metode pengumpulan data untuk memahami individu dengan cara memberikan daftar pertanyaan tentang berbagai aspek kepribadian individu. Dengan kuesioner, konselor dapat memperoleh berbagai macam data tentang individu dalam waktu yang relatif singkat.<sup>72</sup> Setelah mendapat data dari responden melalui kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan statistik atau bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).<sup>73</sup>

Kuesioner diberikan langsung kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa yang menjadi responden dalam penelitian, untuk mengetahui tanggapan mereka dalam kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

Data yang diperoleh masih merupakan data kualitatif (berupa pernyataan dalam bentuk kuesioner), maka untuk mengolah data tersebut melalui perhitungan statistik harus dilakukan pentransformasian dalam bentuk data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka.

---

<sup>71</sup>Zulfikar dan I Nyoman Budiantara, *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), h. 106.

<sup>72</sup>Susilo Rahardjo dan Gudnanto, *Pemahaman Individu Teknik Non tes*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013), h. 94.

<sup>73</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 426.

Adapun nilai kuantitatif yang telah disusun dilakukan dengan *Skala Likert* dan untuk satunilai pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. *Score* dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4 dan 5. *Skala Likert* terdiri dari Sangat Setuju (SS dengan skor 5), Setuju (S dengan skor 4 ), Kurang Setuju (KS dengan skor3), Tidak Setuju (TS dengan skor2), dan Sangat Tidak Setuju (STS dengan skor 1). Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran Kuesioner**

<b>Keterangan (Pilihan)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

### **3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel**

#### **3.6.1 Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini variabel yang terdiri dari variabel-variabel yang akan di uji peneliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel *Independen*) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat, terdiri dari Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi Kerja (X3).

2. Variabel Terikat (Variabel *Dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya perubahan dari variabel bebas, yaitu Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa (Y)

### 3.6.2 Definisi Operasional Variabel

1. Pendidikan (X1) adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.<sup>74</sup>
2. Pelatihan (X2) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>75</sup>
3. Motivasi Kerja (X3) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>76</sup>
4. Kinerja (Y) adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kelompok.<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup> Hasibuan Melayu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), h. 54.

<sup>75</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006), h. 164.

<sup>76</sup>Hasibuan Melayu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), h. 219.

<sup>77</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), h. 131.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Pendidikan (X1)	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan	Skala Likert
2	Pelatihan (X2)	1. Keterampilan 2. Pengetahuan	Skala Likert
3	Motivasi Kerja (X3)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif	Skala Likert
4	Kinerja (Y)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerja Sama 4. Pemahaman Terhadap Tugas 5. Inisiatif 6. Disiplin 7. Kehandalan	Skala Likert

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah menginterpretasikan data - data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu.<sup>78</sup>

Analisis yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa penelitian ini, digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan

---

<sup>78</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis...*, h. 88.

memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi liner berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel terikat.<sup>79</sup>

Bentuk umum dari regresi linear berganda sebagai berikut:<sup>80</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Bilangan konstanta

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan

X3 = Motivasi Kerja

b1, b2, b3 = Koefisien regresi untuk masing – masing variabel independen

e = eror

### **3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas<sup>81</sup>**

#### **3.7.1.1 Validitas**

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat. Ide pokoknya sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah *Korelasi*

---

<sup>79</sup> Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi (Dasar dan Penerapannya Dengan R)*, (Jakarta : Kencana, 2016), h. 18.

<sup>80</sup> Eddy Herjanto, *Sains Manajemen (Analisis Kuantitatif Untuk Pengambilan Keputusan)*, (Jakarta : Grasindo, 2009), h. 203.

<sup>81</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*,...h. 141-148.

*Item Total*, yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya.

Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.

1. Membandingkan nilai korelasi yakni  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir instrumen tersebut adalah signifikan (5%), dengan demikian butir instrument adalah valid. Jika nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah negatif dan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrumen adalah tidak valid.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Tolak  $H_0$  jika probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2-tailed  $<$  0,05).
2. Terima  $H_0$  jika probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2-tailed  $>$  0,05).

### **3.7.1.2 Reliabilitas**

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterandalan, kestabilan, dan konsistensi. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya. Nilai koefisien reliabilitas juga dapat



dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Jika nilai koefisien reliabilitas  $> r_{\text{tabel}}$  maka instrumen adalah reliabel.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.<sup>82</sup>

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Cara lain menguji normalitas data adalah dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$ ).<sup>83</sup>

#### **3.7.2.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Ansofino, dkk, *Buku Ajar Ekonometrika*, (Yogyakarta : Deepublish, 2016), h. 94.

<sup>83</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 169-170

<sup>84</sup> Ansofino, dkk, *Buku Ajar Ekonometrika*, h. 94.

Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas dimana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *Varians Inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF  $\leq 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas<sup>85</sup>

### 3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut Heteroskedastisitas.<sup>86</sup>

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.<sup>87</sup>

Dalam pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik –titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik

---

<sup>85</sup> Fridayana Yudiaatmaja, *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, h. 78.

<sup>86</sup> Ansofino, dkk, *Buku Ajar Ekonometrika*,...h. 94.

<sup>87</sup> Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi (Dasar dan Penerapannya Dengan R)*,...h. 144.

(poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>88</sup>

#### **3.7.2.4 Autokorelasi**

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara satu periode  $t$  dengan periode sebelumnya  $(t-1)$ . Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W):<sup>89</sup>

- a. Jika nilai D-W dibawah  $-2$  berarti ada autokorelasi positif
- b. Jika nilai D-W diantara  $-2$  sampai  $+2$  berarti tidak ada autokorelasi
- c. Jika nilai D-W diatas  $+2$  berarti ada autokorelasi negatif

#### **3.7.3 Pengujian Hipotesis**

##### **3.7.3.1 Uji Parsial (Uji Statistik $t$ )**

Uji signifikansi secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Dalam regresi linear berganda, hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel independen memberi pengaruh yang berbeda dalam model. Keputusan yang dapat diambil dapat diperoleh dari perbandingan nilai thitung dengan nilai  $t$  tabel atau bisa juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya. Kriteria pengambilan keputusannya adalah akan tolak  $H_0$

---

<sup>88</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*,... h. 171.

<sup>89</sup> *Ibid*, h. 173.

ketika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sehingga dari uji ini dapat diketahui pengaruh tiap-tiap variabel independennya terhadap variabel independennya.<sup>90</sup>

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :<sup>91</sup>

1. Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.  $< 0,05$ ).
2. Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.  $> 0,05$ ).

### 3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Bila hasil uji simultannya adalah signifikan, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.<sup>92</sup>

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:<sup>93</sup>

1. Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.  $> 0,05$ ).
2. Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.  $< 0,05$ ).

---

<sup>90</sup> Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi (Dasar dan Penerapannya Dengan R)*, h. 95-96.

<sup>91</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 176

<sup>92</sup> Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi (Dasar dan Penerapannya Dengan R)*, h. 95-96.

<sup>93</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 175.

### 3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu mengukur seberapa dalam kesanggupan model dalam menjelaskan ragam variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel maka  $R^2$  meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*.<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta : Kencana, 2009), h. 87.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil**

##### **4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian**

Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Langsa adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Langsa yang dibentuk berdasarkan Qanun Kota Langsa Nomor 4 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas. Lembaga Teknis Daerah dan Kecamatan Kota Langsa. Pada awal pembentukannya, kantor Pelayanan Terpadu Kota Langsa bernama Kantor Pelayanan Terpadu (KPT).

Berdasarkan Qanun Kota Langsa Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Qanun Kota Langsa Nomor 4 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Dan Penataan Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Langsa.

Bahwa untuk memenuhi kebutuhan perangkat daerah dalam rangka penyelenggaraan pelayanan terpadu dipandang perlu merubah Qanun Kota Langsa Nomor 4 tahun 2007. Dengan Qanun ini dibentuk dan ditata kembali Lembaga Teknis Daerah Kota Langsa salah satunya merupakan Kantor Pelayan Terpadu. Dalam Qanun Kota Langsa Nomor 4 Tahun 2007 pasal 52 A bahwa Kantor Pelayanan Terpadu merupakan unsur pelaksana tugas tertentu Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris daerah. Dalam pasal 52 B kantor

Pelayanan Terpadu mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah dibidang Pelayanan Terpadu. Dalam pasal 52 C untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 52 B Kantor Pelayanan Terpadu mempunyai fungsi :

1. Menetapkan kebijakan teknis di bidang Pelayanan Terpadu yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Walikota.
2. Menyusun rencana dan program dibidang Pelayanan Terpadu
3. Menunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pelayanan terpadu.
4. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap penerbitan perijinan
5. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, organisasi dan ketatalaksanaan kantor.
6. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Seiring dengan lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Kantor Pelayanan Terpadu diubah dan disesuaikan namanya menjadi Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu (KP2T) Kota Langsa.

Dengan adanya perubahan struktural di Pemerintah Kota Langsa maka Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu berubah namanya menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Langsa (DPMPTSP). Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Langsa dibentuk

dengan Peraturan Walikota Nomor 57 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Langsa. Kemudian dikuatkan dengan peraturan Walikota Langsa Nomor 32 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Langsa. Dan dalam Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa, bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 95 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Aceh, perlu melakukan penataan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Pemerintah Kota Langsa, Dengan Persetujuan Bersama Dewan Perwakilan Rakyat Kota Langsa Dan Walikota Langsa. Bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan bidang tenaga kerja.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Langsa mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan pelayanan administrasi dibidang perizinan dan non perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan dan kepastian.

#### **4.1.2 Visi dan Misi DPMPTSP**

##### **1. Visi**

“Kota Langsa yang Berperadaban dan Islami”



## 2. Misi

- a) Melanjutkan Penataan Birokrasi Pemerintahan, Sinkronisasi Dan Harmonisasi Kerjasama Pembangunan yang lebih Responsif, Efektif dan Efisien, Transparan serta Akuntabel yang berbasis Smart City dalam Rangka Mendukung e-Government.
- b) Meningkatkan Kesejahteraan Sosial dan Ekonomi Masyarakat.

### 4.1.3 Jumlah Tenaga Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa

Jumlah tenaga kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa berjumlah 47 orang. Adapun nama-nama pegawai sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Tenaga Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>
1.	Elvi Kurniawati, SSTP, MSP	Sekretaris
2	Masrizal, SH	Kabid. Ketenagakerjaan
3	Cut Kartika Putri, SH	Kabid. Penanaman Modal
4	Ansari, SE	Kabid. Pengaduan, Kebijakan Dan Pelaporan Pelayanan
5	Maimun, ST	Kabid. Penyelenggaraan Pelayanan Perijinan Dan Non Perijinan
6	T. Syamsirsyah, SE	Kasie. Syarat Kerja, Jamsostek Dan Hubungan Industrial

7	Elfiza Tanjung, SE	Kasie. Promosi Dan Pengendalian Penanaman Modal
8	Linda Firdianti, SE	Kasubbag. Umum Kepegawaian Dan Dokumentasi
9	Rimayanti, SH	Kasie. Kebijakan Dan Penyuluhan Layanan
10	M. Arief Akbar, SE	Kasie. Pelayanan Perijinan Dan Non Perijinan I
11	Ahmad Sofyan, ST	Kasie. Perencanaan Dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal
12	Milanatul Qadriah, SH	Kasubbag. Program, Pelaporan Dan Keuangan
13	Ainun Jariah, SE	Kasie. Pelatihan, Informasi Dan Ketenagakerjaan
14	Putri Amalia, SSTP	Kasie. Pengaduan Dan Peningkatan Layanan
15	Khairun Nisa Syahila, SSTP	Kasie. Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan II
16	Ibnu Azhar, SE	Pelaksana
17	Edi Saputra, SE	Pelaksana
18	Madian Sakti, SH	Pelaksana
19	Nurbaiti, SE	Pelaksana
20	Elviyani, SE	Pelaksana
21	Damayanti, SE	Pelaksana
22	Mislina, SE	Pelaksana

23	Zulkarnain	Pelaksana
24	Jamaliah	Pelaksana
25	Nadiyah Binti Abu Hanifah, Dit	Pelaksana
26	Lisnayanti	Pelaksana
27	Putri Patria	Pelaksana
28	Rosdiana	Pelaksana
29	Saiful	Pelaksana
30	Rafit. D. Febri, SSTP	Tenaga Bantuan Daerah
31	Siti Rohaya	Tenaga Bantuan Daerah
32	Reva Mardiandi	Tenaga Bantuan Daerah
33	Latifah Hanum	Tenaga Bantuan Daerah
34	Arif Rahman Hakim	Tenaga Harian Lepas
35	Dini Mailani, SE	Tenaga Harian Lepas
36	Erni Mardiyah	Tenaga Harian Lepas
37	Efrianda Sulistiawan, ST	Tenaga Harian Lepas
38	Khanna Sha Putri	Tenaga Harian Lepas
39	Eva Yuslina, SE	Tenaga Harian Lepas
40	Tintin Sundari, A.Ma	Tenaga Harian Lepas
41	Suci Ramazana, P, S.Hi	Tenaga Harian Lepas
42	Fitri Mailani, ST	Tenaga Harian Lepas
43	Rina Aulia, ST	Tenaga Harian Lepas
44	Nenny Sriwahyuni, SE	Tenaga Harian Lepas
45	Hotma Yuni, SE	Tenaga Harian Lepas

46	Bima Firmanda	Tenaga Harian Lepas
47	Sultan Alfazri	Tenaga Bakti
<b>Total Pegawai : 47 Orang</b>		

*Sumber* : DPMPTSP Kota Langsa, 2020

#### 4.1.4 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa yang berdasarkan dari Jenis Kelamin, Umur, tingkat Pendidikan dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel

4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki – laki	17	36 %
Perempuan	30	64 %
Total	47	100 %

*Sumber* : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa berdasarkan jenis kelamin adalah laki – laki, yaitu

sebanyak 17 orang atau sebesar 36 %, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 30 orang atau sebesar 63 %. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

## 2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 s/d 25	3	6 %
26 s/d 30	13	28 %
31 s/d 35	11	23 %
36 s/d 40	11	23 %
> 41	9	20 %
Total	47	100 %

*Sumber* : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan umur adalah 3 orang responden (6 %) berusia 20 sampai dengan 25 tahun, 13 orang responden (28 %) berusia 26 sampai dengan 30 tahun, 11 orang responden (23 %) berusia 31 sampai dengan 35 tahun, 11 orang responden (23 %) berusia 36 sampai dengan 40 tahun, dan 9 orang responden (20 %) berusia 41

tahun keatas. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa cenderung mempekerjakan pegawai yang masih berusia produktif yaitu berusia 26 sampai 30 tahun.

### 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada

Tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	15	32 %
D.2	0	0 %
D.3	1	2 %
S.1	30	64 %
S.2	1	2 %
Total	47	100 %

*Sumber* : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 15 orang (32 %), responden yang berpendidikan D.2 sebanyak 0 orang (0 %), responden yang berpendidikan D.3 sebanyak 1 orang (2 %), responden yang berpendidikan S.1 sebanyak 30 orang (64 %), dan responden yang berpendidikan S.2 sebanyak 1 orang (2 %). Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Kota Langsa lebih banyak mempekerjakan pegawai yang berlatar belakang pendidikan S.1.

4. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja pada Instansi ini

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada

Tabel 4.5 berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 s/d 5	7	15 %
6 s/d 10	10	21 %
11 s/d 20	18	38 %
> 21	12	26 %
Total	47	100 %

*Sumber : Data Primer diolah, 2020*

Berdasarkan pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa berdasarkan lama bekerja pegawai, 7 orang responden (15 %) bekerja selama 1 s/d 5 tahun, 10 orang responden (21 %) bekerja selama 6 s/d 10 tahun, 18 orang responden (38 %) bekerja selama 11 s/d 20 tahun, dan 12 orang responden (26 %) bekerja selama 21 tahun keatas.

## 4.1.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 4.1.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.0 for Windows yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir-butir penelitian ini dikatakan valid. Dengan menggunakan  $N = 47$  didapatkan  $r_{tabel} = 0,2940$  serta membandingkan probabilitas yang dihitung dengan probabilitas yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Jika probabilitas yang dihitung probabilitas yang ditentukan maka butir-butir penelitian ini dikatakan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Ket
<b>Pendidikan (X1)</b>				
X1.1	0,624	0,2940	0,000<0,05	Valid
X1.2	0,683	0,2940	0,000<0,05	Valid
X1.3	0,433	0,2940	0,002<0,05	Valid
X1.4	0,550	0,2940	0,000<0,05	Valid
X1.5	0,451	0,2940	0,001<0,05	Valid



X1.6	0,422	0,2940	0,003<0,05	Valid
X1.7	0,555	0,2940	0,000<0,05	Valid
X1.8	0,503	0,2940	0,000<0,05	Valid
<b>Pelatihan (X2)</b>				
X2.1	0,692	0,2940	0,000<0,05	Valid
X2.2	0,755	0,2940	0,000<0,05	Valid
X2.3	0,595	0,2940	0,000<0,05	Valid
X2.4	0,791	0,2940	0,000<0,05	Valid
X2.5	0,461	0,2940	0,001<0,05	Valid
X2.6	0,701	0,2940	0,000<0,05	Valid
X2.7	0,584	0,2940	0,000<0,05	Valid
X2.8	0,748	0,2940	0,000<0,05	Valid
X2.9	0,766	0,2940	0,000<0,05	Valid
<b>Motivasi (X3)</b>				
X3.1	0,376	0,2940	0,009<0,05	Valid
X3.2	0,537	0,2940	0,000<0,05	Valid
X3.3	0,662	0,2940	0,000<0,05	Valid
X3.4	0,663	0,2940	0,000<0,05	Valid
X3.5	0,608	0,2940	0,000<0,05	Valid
X3.6	0,710	0,2940	0,000<0,05	Valid
X3.7	0,567	0,2940	0,000<0,05	Valid
X3.8	0,561	0,2940	0,000<0,05	Valid
X3.9	0,456	0,2940	0,001<0,05	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>				

Y.1	0,703	0,2940	0,000<0,05	Valid
Y.2	0,754	0,2940	0,000<0,05	Valid
Y.3	0,694	0,2940	0,000<0,05	Valid
Y.4	0,760	0,2940	0,000<0,05	Valid
Y.5	0,619	0,2940	0,000<0,05	Valid
Y.6	0,726	0,2940	0,000<0,05	Valid
Y.7	0,592	0,2940	0,000<0,05	Valid
Y.8	0,786	0,2940	0,000<0,05	Valid
Y.9	0,597	0,2940	0,000<0,05	Valid
Y.10	0,727	0,2940	0,000<0,05	Valid
Y.11	0,626	0,2940	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,2940$ ). Dengan probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05, hasil perhitungan probabilitas seluruhnya yaitu probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen dapat dinyatakan valid atau layak digunakan sebagai alat untuk mengukur penelitian. Artinya semua pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

#### 4.1.5.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara *alpha* ( $\alpha$ ) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $\alpha > r_{tabel}$ , maka hasilnya adalah reliabel. Serta jika koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi atau dengankata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.<sup>95</sup> Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,628	0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,850	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,700	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,886	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa seluruh koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ ), maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari butir-butir pernyataan mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan

---

<sup>95</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*,...h. 142

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa merupakan jawaban yang reliabel atau handal.

#### **4.1.6 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.1.6.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.<sup>96</sup> Berikut adalah Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Pada Kurva *Normal P – Plot*:

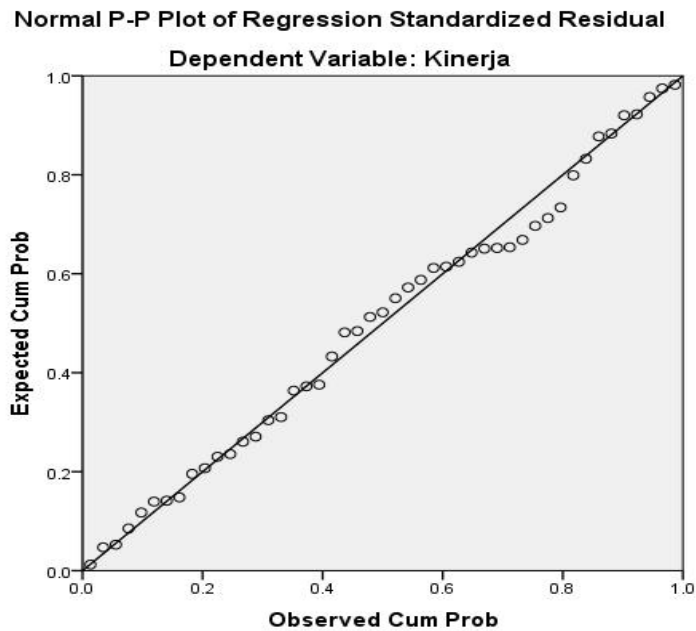
---

<sup>96</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 169.

### Gambar 4.1

#### Kurva Normal *P* – Plot

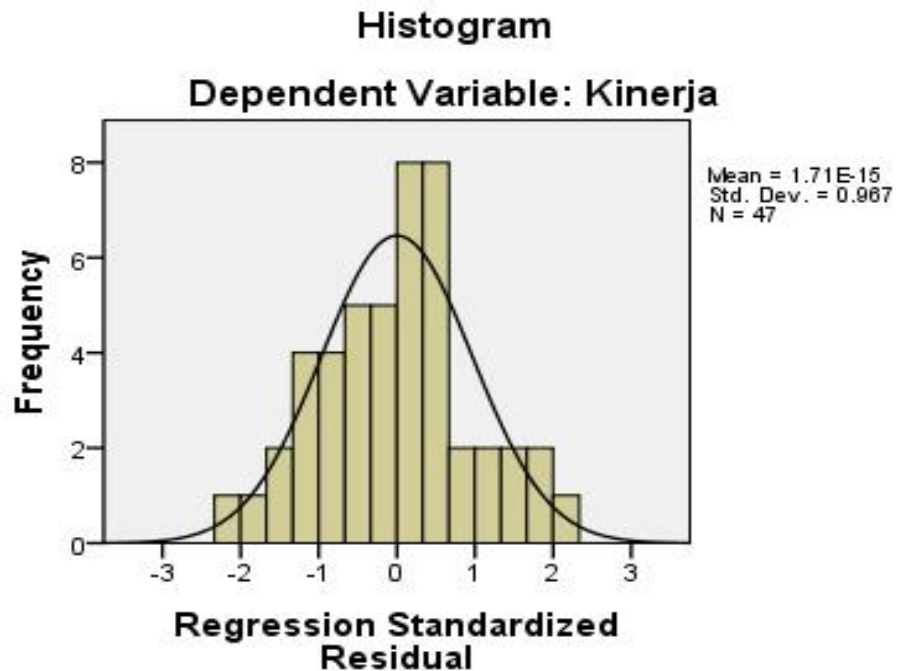
Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020



Dengan melihat gambar *Normal P – Plot* dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.2**

**Histogram**



*Sumber* : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola yang seimbang. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

Cara lain menguji normalitas data adalah dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data,

maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05).<sup>97</sup>

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.07347868
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negatif	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.485
Asymp. Sig. (2-tailed)		.973

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber* : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi, menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,485 dengan probabilitas sebesar 0,973. Nilai probabilitas sebesar  $0,973 > 0,05$  maka data tersebut terdistribusi normal.

#### 4.1.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas dimana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *Varians Inflation factor* (VIF)

<sup>97</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 169-170.

dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF  $\leq 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.<sup>98</sup> Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Pendidikan (X1)	0,339	2,952
Pelatihan (X2)	0,244	4,106
Motivasi (X3)	0,406	2,462

*Sumber* : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Pendidikan  $0,339 > 0,1$ , Pelatihan  $0,244 > 0,1$ , dan Motivasi  $0,406 > 0,1$ . Sementara itu nilai VIF variabel Pendidikan  $2,952 < 10$ , Pelatihan  $4,106 < 10$ , dan Motivasi  $2,462 < 10$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel tidak mengandung multikolinearitas. Artinya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

#### 4.1.6.3 Uji Heterokedasitas

Dalam pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka

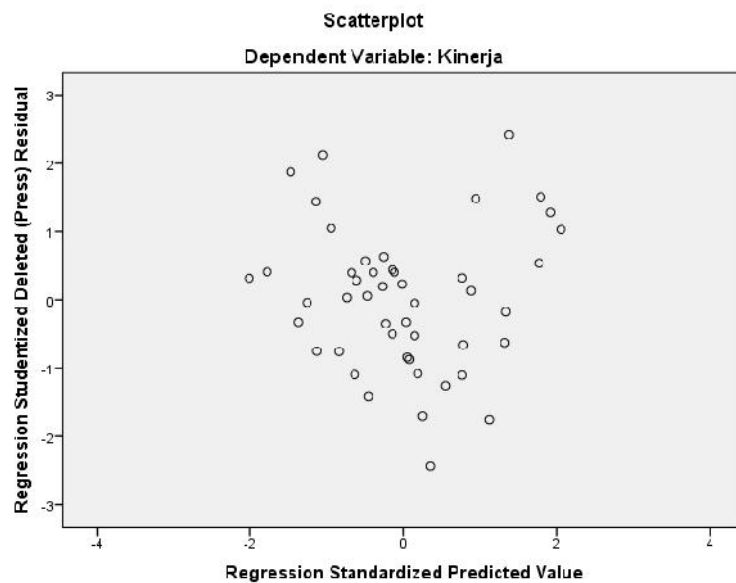
---

<sup>98</sup>Fridayana Yudiaatmaja, *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, h. 78.



tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>99</sup> Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini:

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



*Sumber* : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Berdasarkan gambar diatas, terlihat titik-titik pada Grafik *Scattreplot* menyebar atau tidak membentuk pola tertentu. Artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

#### **4.1.6.4 Autokorelasi**

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara satu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ). Jika terjadi korelasi,

---

<sup>99</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, h. 169-171.

maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W):<sup>100</sup>

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.731	2.145	.748	42.595	3	43	.000	1.572

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai D -W yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,572. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai D-W berada diantara -2 sampai +2 dengan demikian regresi dalam penelitian ini tidak ada autokorelasi. Sehingga asumsi klasik dari penelitian ini terpenuhi.

#### **4.1.7 Analisis Regresi Berganda**

Hasil analisis regresi berganda terhadap pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa adalah sebagai berikut:

<sup>100</sup> *Ibid*, h. 173

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.387	4.404		-.088	.930
Pendidikan	.230	.201	.151	1.145	.258
Pelatihan	.088	.170	.080	.517	.608
Motivasi	.950	.165	.691	5.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber* : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.11 ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = -0,387 + 0,230 + 0,088 + 0,950 + e$$

1. Nilai konstan (Y) sebesar -0,387 jika variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi nilainya adalah nol (0), maka variabel kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa (Y) akan berada pada angka -0,387.
2. Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,230, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pendidikan mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa juga akan meningkat 0,230 satuan.

3. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,088, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa juga akan meningkat 0,088 satuan.
4. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,950, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa juga akan meningkat 0,950 satuan.

#### **4.1.8 Uji Hipotesis**

##### **4.1.8.1 Uji t (Uji Parsial)**

Uji signifikansi secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Dalam regresi linear berganda, hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel independen memberi pengaruh yang berbeda dalam model.<sup>101</sup> Kriteria pengujiannya apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan atau jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka model regresi signifikan secara statistik dan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

---

<sup>101</sup> Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi (Dasar dan Penerapannya Dengan R)*, h. 95-96

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.387	4.404		-.088	.930
1 Pendidikan	.230	.201	.151	1.145	.258
Pelatihan	.088	.170	.080	.517	.608
Motivasi	.950	.165	.691	5.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber* : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

a. Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

H<sub>01</sub> : Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Tepadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel pendidikan  $t_{hitung}$  sebesar  $1,145 < 1,677$ , dengan nilai signifikasi sebesar  $0,258 > \alpha 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Tepadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

H02 : Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan  $t_{hitung}$  sebesar  $0,517 < 1,677$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,608 > \alpha 0,05$  maka H0 diterima. Artinya Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

Ha3 : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi  $t_{hitung}$  sebesar  $5,757 > 1,677$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  maka H0 ditolak.

#### **4.1.8.2 Uji F (Uji Simultan)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4.13**

## Hasil Analisis Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.721	3	195.907	42.595	.000 <sup>b</sup>
	Residual	197.768	43	4.599		
	Total	785.489	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan (keseluruhan) pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa dapat dilihat dari hasil uji F pada tabel. Nilai  $F_{hitung} = 42,595 > F_{tabel} 2,80$  dengan nilai signifikan = 0,000. Dengan demikian nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa (Y).

### 4.1.8.3 Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu mengukur seberapa dalam kesanggupan model dalam menjelaskan ragam variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  memiliki kelemahan, yaitu bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel maka  $R^2$  meningkat tidak peduli apakah variabel

tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*.<sup>102</sup>

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.731	2.145	.748	42.595	3	43	.000	1.572

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber* : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2020

Pada Tabel 4.14 menunjukkan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,731 yang berarti bahwa 73,1 % variasi nilai kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa ditentukan oleh tiga variabel yang berpengaruh yaitu pendidikan, pelatihan dan motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 73,1 % = 26,9 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan tersebut diatas.

<sup>102</sup> Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta : Kencana, 2009), h. 87.



## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.**

Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.<sup>103</sup> Indikator dalam pendidikan ini adalah jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, kopetensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai  $(X1)_{hitung}$  dari pendidikan sebesar  $1,145 <$  dari  $t_{tabel}$  sebesar  $1,677$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,258 >$  alpha  $0,05$  maka  $H_0$  diterima. Artinya pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Maka tidak terdapat kontribusi yang signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif namun tidak signifikan menunjukkan bahwa variabel pendidikan ini tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Dengan kata lain pendidikan yang dimiliki pegawai tidak begitu mempengaruhi kinerja

---

<sup>103</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), h. 44.

pegawai. Karena pendidikan tidak begitu mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai tidak harus memiliki pendidikan yang tinggi untuk dapat mengukur kualitas kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Iin Rinawati (2017) yang menunjukkan hasil bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan keluarga baik diukur dengan Tobin's maupun diukur dengan ROA.<sup>104</sup>

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Liya Eri Aristanti (2018) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisi yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dan pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal yang telah ditamatkan oleh seorang pegawai.<sup>105</sup>

#### **4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan yang terbatas.<sup>106</sup>

Indikator dalam pelatihan ini adalah keterampilan dan pengetahuan.

---

<sup>104</sup> Iin Rinawati, "*Pengaruh Faktor Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia*", (Skripsi : UII, 2017)

<sup>105</sup> Irianto, J, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Insan Cendekia, 2001), h. 75

<sup>106</sup> Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011),h. 50.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai  $(X^2)_{hitung}$  dari pendidikan sebesar  $0,517 <$  dari  $t_{tabel}$  sebesar  $1,677$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,608 >$  alpha  $0,05$  maka  $H_0$  diterima. Artinya pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Tepadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Dengan kata lain adanya pelatihan yang diberikan tidak cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Tepadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Tepadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa tidak harus selalu mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Suarman (2015) yang menunjukkan hasil bahwa tingkat satuan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru.<sup>107</sup>

Hasil penelitian ini berbeda dengan Devy Ariska (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dan pelatihan merupakan proses

---

<sup>107</sup> Suarman, "Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru", (Skripsi : Univ.Riau, 2015)

belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksud untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan seseorang.<sup>108</sup>

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.**

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri dalam diri individu berdasarkan mana dari perilaku dengan cara tertentu untuk mempengaruhi keinginan dan kebutuhan. Adapun permotivasian dapat diartikan dengan pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional.<sup>109</sup> Indikator dalam motivasi ini adalah motif, harapan dan insentif.

Berdasarkan pembuktian hipotesis secara parsial diketahui bahwa hasil pengujian variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Tepadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $(X3)_{hitung}$  dari motivasi sebesar  $5,757 > t_{tabel}$  sebesar  $1,677$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$   $H_0$  ditolak. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Tepadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa dengan demikian hipotesis diterima.

---

<sup>108</sup> Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan", *Jurnal Edutech*, Vol. 2 No. 2 September 2016, h. 48.

<sup>109</sup> Ulber Silalahi, *Pemahaman Praktis Azas-Azas Manajemen*, (Bandung : Mandar Maju, 2002), h, 341.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Eca Siska Aprilia (2017), Khairul Akhir Lubis (2008) dan Devy Ariska (2019) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan kebutuhan internal yang tak terpuaskan sehingga menciptakan tegangan-tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dari dalam diri individu.<sup>110</sup>

#### **4.2.4 Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.**

Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa dapat dilihat dari hasil uji F. Nilai  $F_{hitung} = 42,595 > F_{tabel} 2,80$  dengan nilai signifikan = 0,000. Dengan demikian nilai signifikan adalah ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,731 yang berarti bahwa 73,1 % variasi nilai kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa ditentukan oleh tiga variabel yang berpengaruh yaitu pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 26,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan tersebut diatas.

---

<sup>110</sup> Syatriadin, "Motivasi Kerja Dalam Organisasi Berbasis Manajemen Pendidikan " *Jurnal ISSN* Vol. IV No.2, September 2015, h. 45.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai  $(X1)_{thitung}$  pendidikan sebesar  $1,145 <$  dari  $t_{tabel}$  sebesar  $1,677$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,258 >$  alpha  $0,05$  maka  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai tidak harus memiliki pendidikan yang tinggi untuk melihat kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.
2. Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai  $(X2)_{thitung}$  pelatihan sebesar  $0,517 <$  dari  $t_{tabel}$  sebesar  $1,677$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,608 >$  alpha  $0,05$  maka  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa tidak harus selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai  $(X3)_{hitung}$  motivasi sebesar  $5,757 >$  dari  $t_{tabel}$  sebesar  $1,677$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik pula kinerja para pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa dilihat dari hasil uji F. Nilai  $F_{hitung} = 42,595 > F_{tabel} 2,80$  dengan nilai signifikan =  $0,000$ . Dengan demikian nilai signifikan adalah  $(0,000 < 0,05)$ .

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengembangkan studi kepustakaan bahan referensi terutama bagi mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Penelitian berikutnya disarankan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti promosi jabatan, kompensasi, kepuasan kerja dan lain-lainnya.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan data yang lebih akurat dengan jumlah responden yang lebih banyak. Penggunaan data yang lebih akurat memungkinkan hasil yang lebih baik.

3. Bagi Instansi DPMPTSP

- a. Berdasarkan pada penelitian ini diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa. Oleh karena itu diharapkan kepada pihak DPMPTSP untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan lebih sering lagi mengadakan pelatihan-pelatihan kerja untuk pegawai PNS maupun honorer agar kinerjanya dapat lebih baik dan meningkat.
- b. Dalam kaitannya dengan variabel motivasi kerja pada DPMPTSP perlu lebih di perhatikan lagi untuk motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, semua pegawai harus mendapatkan motivasi yang baik seperti dari harapan dan insentif yang lebih baik lagi untuk lebih menunjang kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Langsa.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, dan Supriyono, *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bandung : Remaja Rosda Karya. 2003
- Ansofino, dkk. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish. 2016
- Aprilia, Echa Siska “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*”. Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang. 2017
- Ariska, Devy “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo*” . Skripsi: IAIN Ponorogo. 2019
- Bungin, Burhan. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta : Kencana. 2009
- Charisnanda, Dody. “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri*”. Skripsi: Univ Sanata Dharma Yogyakarta. 2017
- Dewantara, K.H, *Madjelis Leluhur Taman Siswa*. Jogjakarta : Buku Pustaka, 1967
- D, Sunyoto *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : CAPS. 2012
- Dyastuti, Indri Andresta. “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*”. Skripsi: UIN Raden Intan Lampung. 2018
- Elfrianto, “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan” *Jurnal Edutech*, Vol. 2 No. 2 September 2016
- Eristanti, Liya Eri. “*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. Skripsi: IAIN Salatiga. 2018
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Anggota IKAPI. 2014

- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003
- Herjanto, Eddy. *Sains Manajemen (Analisis Kuantitatif Untuk Pengambilan Keputusan)*. Jakarta : Grasindo. 2009  
<https://dpmptsp.langsakota.go.id/> diakses pada 28 Juni 2020, pukul 21.22 Wib
- IAIN Langsa, *Metodelogi Penelitian*. Modul, tidak diterbitkan
- Ismail, Fajri. *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : PrenamediaGroup. 2018
- J, Irianto. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia. 2001
- Juliandi , Azuar dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitati Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, Bandung : Citapustaka Media Perintis. 2013
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. 2016
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi (Dasar dan Penerapannya Dengan R)*. Jakarta : Kencana. 2016
- Lestari, Anis Indah Puji “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*”. Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2017
- Lubis, Khairul Akhir. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*”, Skripsi: Univ Sumatera Utara Medan. 2008
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya. 2004
- Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama. 2006
- Mangkungara, *Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya. 2011
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2013

- Melayu, Hasibuan .“*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Bumi Aksara. 2003
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang : UIN Malang Press (Anggota IKAPI). 2009
- Meoheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Rajagrafindoo Persada. 2012
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Mandar Maju. 1991
- Novia, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota*”. Skripsi : UIN Suska Riau. 2019
- P, Siagian Sondang *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung. 1998
- Panggabean, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2002
- Q.S Al-Nahl [16]: 97
- Q.S, Al-Kahfi [18]: 30
- Rahardjo, Susilo dan Gudnanto, *Pemahaman Individu Teknik Non tes*. Jakarta: Kencana Prenada Group. 2013
- Rivai, Veithzal *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2006
- Rinawati, Iin. “*Pengaruh Faktor Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia*”. Skripsi : UII. 2017
- Samsudin, “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*”. Skripsi: UIN Alaudin Makassar. 2017
- Setiawan, Budi, “ *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih*”, Skripsi: Univ Sriwijaya Palembang. 2018

- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2017
- Silalahi, Ulber *Pemahaman Praktis Azas-Azas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju. 2002
- Suarman, “*Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru*”. Skripsi : Univ.Riau. 2015
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009
- Suprihanto, John. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. 2002
- Sudarmanto, R. Gunawan, *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*. Bandung : Graha Ilmu. 2004
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2007
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2008
- Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemendan Ekonomi Islam*. Jakarta : Prenamedia Group. 2015
- Syatriadin, “*Motivasi Kerja Dalam Organisasi Berbasis Manajemen Pendidikan*” *Jurnal ISSN* Vol. IV No. 2, September 2015
- Timotius, Kris H. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendekatan Manajemen Pengetahuan Untuk Perkembangan Pengetahuan*. Yogyakarta : Andi Offset. 2017
- Tirtarahardja, Umar *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta. 2005
- Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta, 2013
- Umar, Husein. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. 2012
- Uno, Hamzah B. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, Jakarta : Bumi Aksara. 2007

- Wibowo, *Manajemen Kerja Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. 2011
- Widodo, Suparno Eko *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2015
- Widiartirahayu, *Manajemen Pendidikan Berbasis Kinerja*. Jakarta : Kencana. 2008
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2012
- Yudiatmaja, Fridayana. *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*.
- Yulianto, Nur Achmad Budi Mohammad Maskan, dan Alifiulahtin Utaminningsih, *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Malang: Polinema Press. 2018
- Zulfikar dan I Nyoman Budiantara, *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*, Yogyakarta: Deepublish. 2014

**Lampiran 1**



**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU (DPMPTSP) KOTA LANGSA**

*Assalamualaikum wr.wb*

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi), saya sedang mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTS) Kota Langsa”**. Untuk keperluan tersebut saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. Pegawai DPMPTSP untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya.

*Wassalamualaikum wr.wb.*

*Hormat saya,*

*Uci Alviyani*

*4012016014*

**A. Petunjuk Pengisian Kuesioner :**

- Bacalah semua pertanyaan dengan baik
- Berilah tanda check list () untuk menjawab setiap pertanyaan
- Dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah

**B. Biodata Responden:**

Nama :  
Jenis Kelamin : (Laki-laki / Perempuan)  
Umur :  
Pendidikan Terakhir :  
Fakultas :  
Jurusan :  
Masa Kerja :

Silakan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda check list pada () pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Kolom Penilaian:

STS	: Sangat Tidak Setuju	skor 1
TS	: Tidak Setuju	skor 2
KS	: Kurang Setuju	skor 3
S	: Setuju	skor 4
SS	: Sangat Setuju	skor 5

**Pendidikan (X1)**



No	Pernyataan	Jawaban responden				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
<b>A. Jenjang Pendidikan</b>						
1	Pendidikan yang sudah saya capai memudahkan saya dalam					
	Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan saya dalam bekerja.					
3	Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih					
<b>B. Kesesuaian Jurusan</b>						
4	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya.					
5	Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
<b>C. Kompetensi</b>						
6	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan perusahaan.					
7	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
8	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya.					

### Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban responden				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
1	Pelatihan kerja dapat meningkatkan volume kerja pegawai.					
2	Pegawai perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.					
3	Pelatihan kerja dapat meningkatkan volume kinerja pegawai.					
4	Pelatihan kerja dapat membangkitkan minat dan rasa ingin tahu pegawai terhadap masalah pekerjaan yang sedang dihadapinya.					
5	Pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai dalam memelihara peralatan yang ada					

<b>B. Pengetahuan</b>					
6	Pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, dan mengumpulkan berbagai fakta untuk mengarahkan pada permasalahan tersebut.				
7	Program pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai				
8	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai menimbulkan dan meningkatkan perhatian pegawai terhadap aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban.				
9	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat mengurangi pengawasan yang tidak perlu, dan pegawai bekerja lebih mandiri.				

### Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban responden				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
<b>A. Motivasi</b>						
1	Pegawai bekerja semata-mata hanya untuk mencari upah (uang) yang adil dan layak.					
2	Lembaga pemerintahan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk					
3	Program pelatihan yang diterima pegawai telah sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.					
<b>B. Harapan</b>						
4	Pimpinan mau memberikan nasehat dan simpatik atas persoalan yang dihadapi pegawai.					
5	Pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan menyenangkan.					
6	Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja baik.					
<b>C. Insentif</b>						
7	Sistem penggajian yang diterapkan dilembaga tersebut sudah baik.					
8	Sistem pemberian bonus kepada pegawai selama ini sesuai dengan prestasi kerja pegawai.					

9	Setiap pegawai yang berprestasi dalam pekerjaan mendapatkan kesempatan dipromosikan/ mendapatkan kenaikan pangkat atau jabatan.					
---	---	--	--	--	--	--

### Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban responden				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
<b>A. Kualitas Kerja</b>						
1	Keterampilan, pengetahuan dan semangat kerja pegawai meningkatkan kemampuan pegawai dalam menggunakan berbagai peralatan/ mesin-mesin dikantor.					
2	Pelatihan yang diberikan kepada pegawai meningkatkan ketepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.					
<b>B. Kuantitas Kerja</b>						
3	Ketampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.					
4	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan bagi pegawai untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.					
<b>C. Kerjasama</b>						
5	Keterampilan, pengetahuan dan sikap yang konstruktif yang ada pada pegawai setelah mengikuti pelatihan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerjasama dan membangun kinerja yang baik.					
<b>D. Pemahaman terhadap tugas</b>						
6	Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai setelah mengikuti pelatihan meningkatkan pengetahuan pegawai akan pekerjaan dan tanggung jawab pegawai akan setiap beban tugasnya sehingga dapat diselesaikan secara cepat dan tepat sesuai tuntutan perusahaan.					

<b>E. Inisiatif</b>					
7	Program pelatihan yang diikuti pegawai menumbuhkan semangat kerja untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab.				
<b>F. Disiplin</b>					
8	Pelatihan yang diikuti pegawai dan motivasi yang diberikan oleh kantor meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyimpulkan tugas-tugasnya sehingga tujuan kantor dapat tercapai				
9	Kesadaran dan dapat dipercayanya pegawai dalam hal kehadiran untuk menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat setelah pegawai mengikuti pelatihan dan dimotivasi oleh kantor.				
<b>G. Kehandalan</b>					
10	Pegawai memiliki pengetahuan teknis, dasar teknis yang baik dan kepraktisan sehingga pekerjaan pegawai mendekati atau bahkan melebihi standar kinerja setelah mengikuti program pelatihan.				
11	Kemampuan pegawai memperbaiki dirinya dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya semakin tinggi setelah mendapat pelatihan dan menerima <i>reward</i> yang adil dan layak dari kantor.				

## Lampiran 2

### Hasil Uji Validitas

#### Pendidikan (X1)

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Pendidikan
X1.1	Pearson Correlation	1	.508**	.153	.259	-.119	.133	.134	.276	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.305	.079	.424	.374	.369	.060	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.508**	1	-.016	.361*	.152	.130	.185	.471**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000		.914	.013	.308	.385	.213	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.153	-.016	1	.275	.126	.076	.331*	.040	.433**
	Sig. (2-tailed)	.305	.914		.062	.399	.612	.023	.789	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.259	.361*	.275	1	.084	-.057	.267	.120	.550**
	Sig. (2-tailed)	.079	.013	.062		.575	.703	.070	.423	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	-.119	.152	.126	.084	1	.402**	.297*	.076	.451**
	Sig. (2-tailed)	.424	.308	.399	.575		.005	.042	.612	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.133	.130	.076	-.057	.402**	1	.223	.000	.422**
	Sig. (2-tailed)	.374	.385	.612	.703	.005		.132	1.000	.003

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Pelatihan
X2.1	Pearson Correlation	1	.445**	.153	.590**	.187	.238	.134	.468**	.624**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.002	.305	.000	.207	.108	.369	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.445**	1	.578**	.514**	.310*	.613**	.350*	.486**	.370*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.034	.000	.016	.001	.010	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.153	.578**	1	.333*	.178	.427**	.331*	.364*	.468**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.305	.000		.022	.230	.003	.023	.012	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Pearson Correlation	.590**	.514**	.333*	1	.140	.517**	.371*	.520**	.621**	.791**
X2.4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022		.349	.000	.010	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.187	.310*	.178	.140	1	.394**	.451**	.335*	.171	.461**
X2.5	Sig. (2-tailed)	.207	.034	.230	.349		.006	.001	.021	.250	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.238	.613**	.427**	.517**	.394**	1	.333*	.499**	.392**	.701**
X2.6	Sig. (2-tailed)	.108	.000	.003	.000	.006		.022	.000	.006	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.134	.350*	.331*	.371*	.451**	.333*	1	.491**	.384**	.584**
X2.7	Sig. (2-tailed)	.369	.016	.023	.010	.001	.022		.000	.008	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.468**	.486**	.364*	.520**	.335*	.499**	.491**	1	.494**	.748**
X2.8	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.012	.000	.021	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.624**	.370*	.468**	.621**	.171	.392**	.384**	.494**	1	.766**
X2.9	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.001	.000	.250	.006	.008	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.692**	.755**	.595**	.791**	.461**	.701**	.584**	.748**	.766**	1
Pelatihan	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Pelatihan (X2)





X3.8	Pearson Correlation	.070	.190	.364*	.407**	.178	.427**	.331*	1	.079	.561**
	Sig. (2-tailed)	.639	.200	.012	.005	.230	.003	.023		.598	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.9	Pearson Correlation	.162	.046	.220	.162	.158	.209	.069	.079	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.277	.760	.137	.277	.288	.158	.645	.598		.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Motivasi	Pearson Correlation	.376**	.537**	.662**	.663**	.608**	.710**	.567**	.561**	.456*	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Kinerja (Y)

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.602**	.580**	.568**	.375**	.404**	.429**	.394**	.258	.338	.333	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.009	.005	.003	.006	.080	.020	.022	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.2	Pearson Correlation	.602**	1	.572**	.440**	.314*	.326*	.285	.510**	.470*	.626**	.375**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.032	.025	.053	.000	.001	.000	.009	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.3	Pearson Correlation	.580**	.572**	1	.501**	.385**	.489**	.317*	.476**	.235	.348	.359	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.007	.000	.030	.001	.113	.017	.013	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.4	Pearson Correlation	.568**	.440**	.501**	1	.599**	.580**	.468**	.662**	.265	.354*	.487**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	.001	.000	.072	.015	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.5	Pearson Correlation	.375**	.314*	.385**	.599**	1	.585**	.490**	.569**	.125	.269	.247	.619**
	Sig. (2-tailed)	.009	.032	.007	.000		.000	.000	.000	.401	.068	.095	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.6	Pearson Correlation	.404**	.326*	.489**	.580**	.585**	1	.591**	.575**	.297*	.477**	.314*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.005	.025	.000	.000	.000		.000	.000	.042	.001	.032	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.7	Pearson Correlation	.429**	.285	.317*	.468**	.490**	.591**	1	.542**	.229	.193	.209	.592**
	Sig. (2-tailed)	.003	.053	.030	.001	.000	.000		.000	.122	.195	.158	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.8	Pearson Correlation	.394**	.510**	.476**	.662**	.569**	.575**	.542**	1	.470*	.481**	.451**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.001	.001	.001	.000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.258	.470**	.235	.265	.125	.297*	.229	.470**	1	.619**	.361*	.597**
Y.9	Sig. (2-tailed)	.080	.001	.113	.072	.401	.042	.122	.001		.000	.013	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.338*	.626**	.348*	.354*	.269	.477**	.193	.481**	.619*	1	.573**	.727**
Y.10	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.017	.015	.068	.001	.195	.001	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.333*	.375**	.359*	.487**	.247	.314*	.209	.451**	.361*	.573**	1	.626**
Y.11	Sig. (2-tailed)	.022	.009	.013	.001	.095	.032	.158	.001	.013	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.703**	.754**	.694**	.760**	.619**	.726**	.592**	.786**	.597*	.727**	.626**	1
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### **Lampiran 3**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

##### **Reliabilitas Pendidikan (X1)**

###### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	8

##### **Reliabilitas Pelatihan (X2)**

###### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	9

##### **Reliabilitas Motivasi (X3)**

###### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	9

## Reliabilitas Kinerja (Y)

### Reliability Statistics

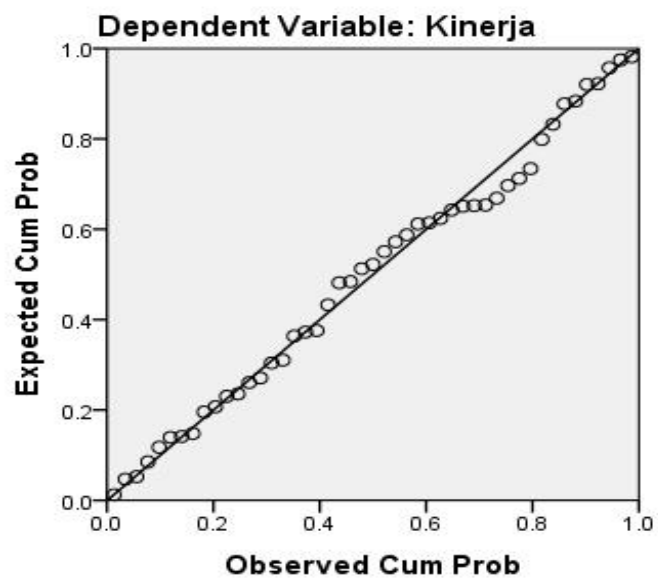
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	11

## Lampiran 4

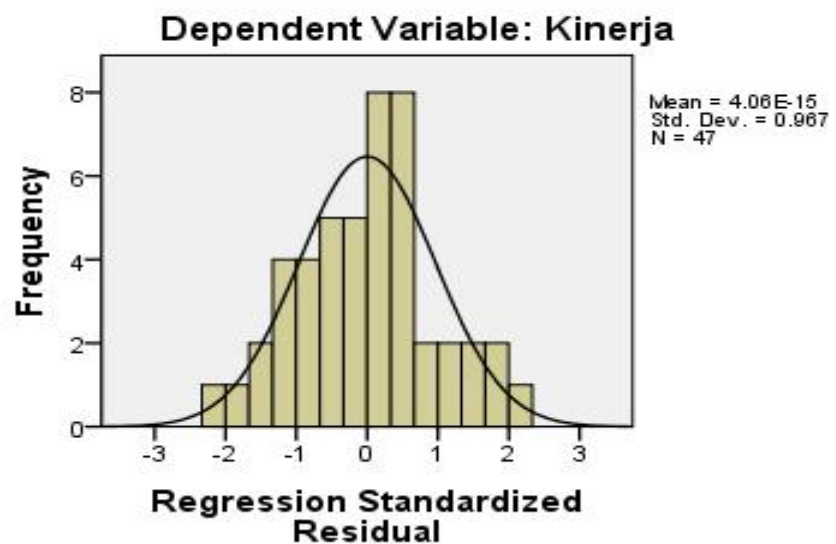
### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.07347868
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.485
Asymp. Sig. (2-tailed)		.973

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

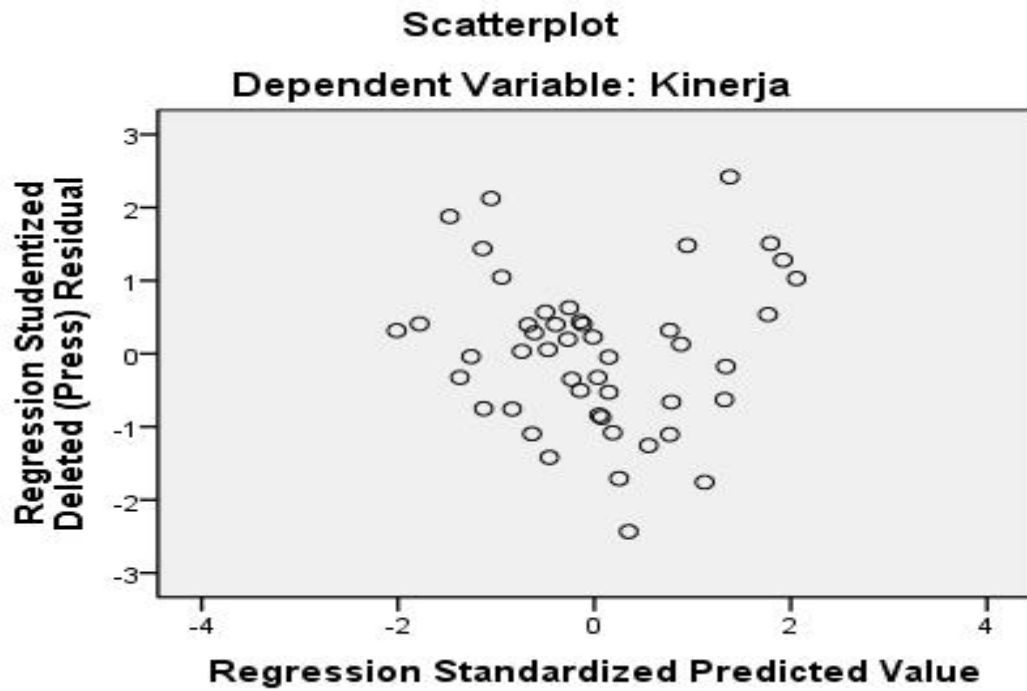
## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Pendidikan	.669	.172	.088	.339	2.952
	Pelatihan	.734	.079	.040	.244	4.106
	Motivasi	.852	.660	.441	.406	2.462

a. Dependent Variable: Kinerja

## 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



#### 4. Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.731	2.145	.748	42.595	3	43	.000	1.572

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja



## Lampiran 5

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-.387	4.404			-.088	.930	
	Pendidikan	.230	.201			.151	1.145	.258
	Pelatihan	.088	.170			.080	.517	.608
	Motivasi	.950	.165			.691	5.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 6

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Hasil Uji t

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.387	4.404		-.088	.930
1 Pendidikan	.230	.201	.151	1.145	.258
1 Pelatihan	.088	.170	.080	.517	.608
1 Motivasi	.950	.165	.691	5.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 2. Hasil Uji F

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	587.721	3	195.907	42.595	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	197.768	43	4.599		
1 Total	785.489	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

## Lampiran 7

### Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.731	2.145	.748	42.595	3	43	.000	1.572

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 8**

RES	PENDIDIKAN (X1)								JUMLAH
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	4	5	3	3	4	4	5	33
2	5	4	5	4	4	5	4	4	35
3	5	4	5	5	4	4	4	4	35
4	5	4	4	4	4	5	5	5	36
5	4	4	4	2	4	4	4	4	30
6	4	5	4	5	5	3	4	4	34
7	5	4	5	4	4	4	5	5	36
8	5	5	5	4	5	5	5	5	39
9	1	1	5	3	4	4	4	3	25
10	5	4	5	5	5	4	5	4	37
11	5	4	4	5	4	4	5	4	35
12	5	4	4	4	4	4	4	5	34
13	5	4	5	5	4	4	4	5	36
14	5	4	4	4	5	5	4	4	35
15	5	5	5	5	4	4	5	4	37
16	4	4	4	4	5	5	4	4	34
17	5	4	4	4	4	3	4	5	33
18	4	4	4	4	3	4	4	4	31
19	4	4	4	3	4	4	4	4	31
20	5	4	4	4	4	4	4	5	34
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	3	4	4	4	31
25	4	4	4	4	3	3	4	4	30
26	5	4	4	5	3	3	4	5	33
27	4	4	3	3	4	4	4	4	30
28	1	4	4	4	5	4	4	5	31
29	5	4	3	3	4	4	4	5	32
30	4	4	4	4	5	4	5	5	35
31	4	4	4	4	4	4	4	5	33
32	5	4	4	5	4	5	5	4	36
33	4	5	4	4	5	5	5	5	37
34	5	5	4	4	4	4	3	5	34
35	5	4	4	4	3	4	3	4	31
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	3	4	3	3	3	4	3	27

38	4	4	4	4	5	4	4	5	34
39	5	5	5	4	4	4	5	5	37
40	5	4	5	5	5	4	4	4	36
41	4	3	4	3	5	4	4	4	31
42	4	4	4	4	4	4	5	4	33
43	5	4	5	4	4	3	5	5	35
44	4	4	5	4	5	4	5	5	36
45	3	4	4	5	3	3	4	5	31
46	5	4	4	4	3	4	4	5	33
47	4	4	4	5	4	4	5	4	34



5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	5	4	4	5	4	4	38



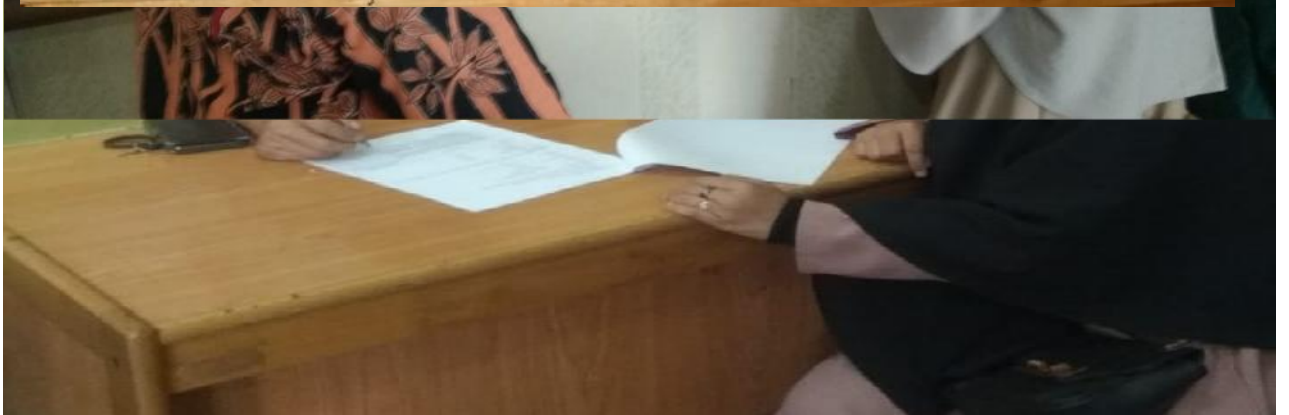
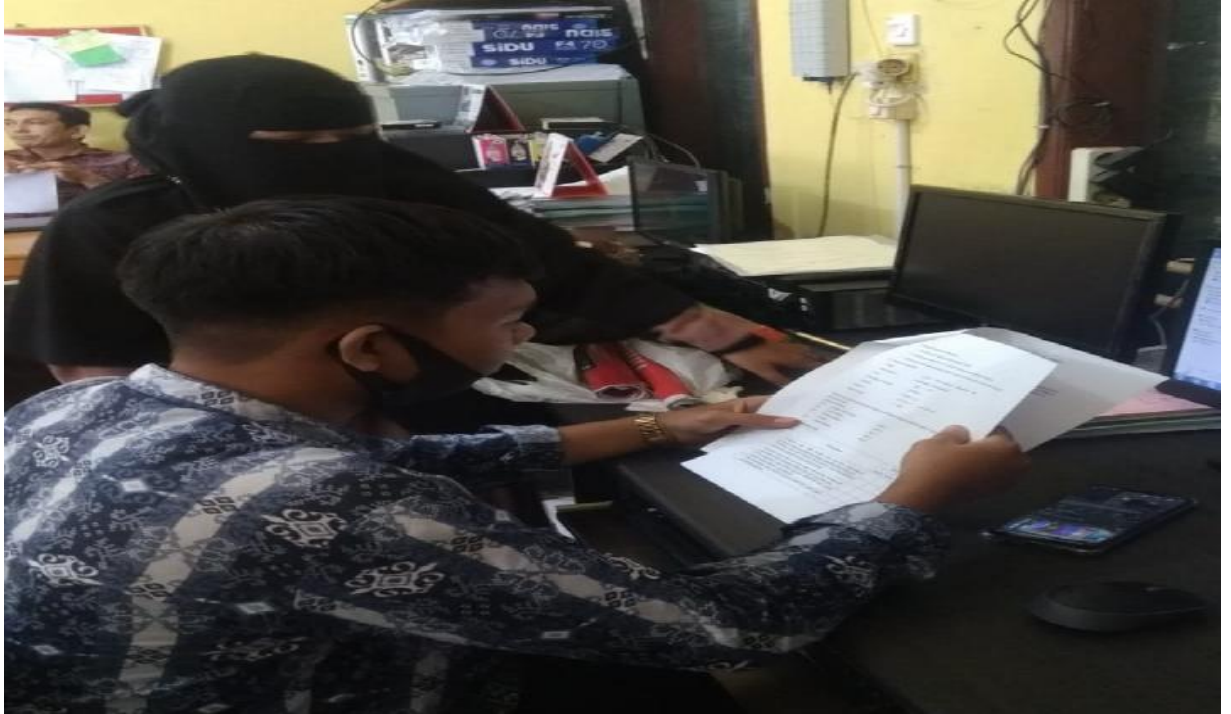


4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
4	5	4	3	4	5	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
3	3	4	4	4	4	5	5	4	36
2	4	4	4	3	4	4	4	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	3	33
2	4	4	4	4	4	5	4	4	35





Lampiran 9



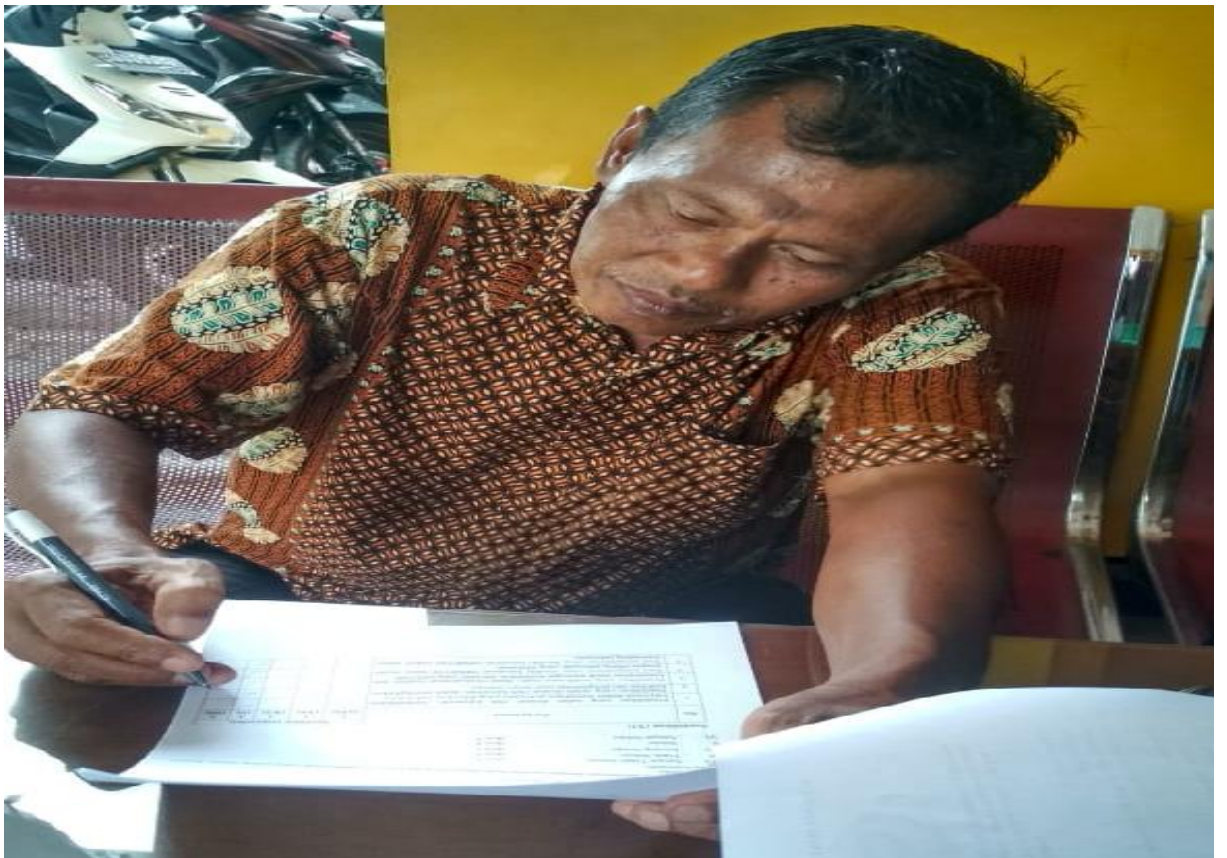
















## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

1. Nama Lengkap : Uci Alviyani
2. Tempat/Tanggal Lahir : Karang Inong, 15 Februari 1998
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan : Indonesia
6. Nomor Pokok : 4012016014
7. Status Perkawinan : Belum Kawin
8. Pekerjaan : Mahasiswi
9. Alamat : Gampong Alue Dua, Kecamatan Langsa  
Baro, Kota Langsa
10. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Suparlan
  - b. Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
  - c. Ibu : Paijem
  - d. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
11. Alamat : Gampong Alue Dua, Kecamatan Langsa  
Baro, Kota Langsa
12. Riwayat Pendidikan
  - a. SDN Alue Geunteng : Berijazah Tahun 2010
  - b. SMPN 3 Ranto Peureulak : Berijazah Tahun 2013
  - c. SMK Negeri 2 Langsa : Berijazah Tahun 2016
  - d. Perguruan Tinggi S-1 : IAIN Langsa Tahun 2020

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan seperlunya.

Langsa, 21 Juli 2020

Penulis

Uci Alviyani