

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Sejarah Singkat Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Semarang

Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Semarang sebagai salah satu Balai Pelatihan Kesehatan Nasional sekian lama dikenal karena mengembangkan Pelatihan Primary Health Care sebagai salah satu program kegiatan pelatihan unggulan. Bapelkes Semarang merupakan salah satu unit UPT bidang pelatihan kesehatan milik Kementerian Kesehatan RI memiliki sejarah yang panjang. Dimulai dari masa perang kemerdekaan dimana Pemerintah Pusat Republik Indonesia berada di Yogyakarta, Kementerian Kesehatan didalam struktur organisasinya mempunyai bagian yang bernama Usaha Hygiene dan Pendidikan Kesehatan Rakyat (UHPKR) sampai dengan keluarnya Permenkes Nomor 2361/Menkes/PER/XI/2011 tanggal 22 November 2011 ditetapkan Bapelkes Semarang sebagai UPT eselon III a.

Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari BAPELKES adalah sebagai berikut :

Visi :

“ Menjadi Lembaga Diklat Percontohan, Berstandar Nasional, Terpercaya, dan Pilihan Utama.”

Misi :

- 1) Meningkatkan kompetensi SDM kesehatan, calon tenaga kesehatan, dan kemampuan memperdayakan masyarakat,
- 2) Merencanakan diklat sesuai kebutuhan,
- 3) Menyelenggarakan diklat yang berkualitas dan bergaransi sesuai standar,
- 4) Meningkatkan sarana dan prasarana dan pemberdayaan sumber daya Bapelkes secara optimal,
- 5) Memperluas jaringan kemitraan dengan lembaga pemerintahan maupun swasta.

Kegiatan Unggulan BAPELKES Semarang

Bapelkes Semarang sebagai salah satu UPT Bidang Pelatihan Kesehatan mempunyai tugas untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat. Di dalam Permenkes Nomor 2361/Menkes/Per/XI/2011 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis di Bidang Pelatihan Kesehatan, Bapelkes Semarang memiliki pelayanan unggulan “Pendidikan dan Pelatihan Primary Health Care” yang membedakan dengan UPT Bidang Pelatihan Kesehatan lainnya. Pendidikan dan Pelatihan Primary Health Care merupakan pelatihan berbasis masyarakat. Dalam perkembangannya, muncul beberapa

kegiatan pendidikan dan pelatihan pendukung yang landasannya adalah pelatihan Primary Health Care, kegiatan tersebut adalah:

- 1) Pelatihan TOT Fasilitator Desa Primary Health Care
- 2) Pelatihan Fasilitator Desa Primary Health Care
- 3) Pelatihan Pembinaan Desa Primary Health Care
- 4) Pelatihan Kader PHC
- 5) Pelatihan Modelling Kader PHC
- 6) Pelatihan Kinerja Puskesmas
- 7) Praktek Belajar Lapangan

Struktur Organisasi



Gambar 1 Struktur Organisasi

Bapelkes Semarang sebagai unit penyelenggara pendidikan dan pelatihan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 73 orang, yang terdiri dari pejabat struktural 5 orang, staf 55 orang, dan kelompok jabatan

fungsional widyaiswara 13 orang (data tahun 2013). Adapun tabel profil pegawai sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Tenaga Struktural dan Staff

NO	URAIAN	JUMLAH
1	Struktural	5
2	Subbagian Tata Usaha	43
3	Seksi Pengkajian dan Pengembangan	3
4	Seksi Pengendalian Mutu	5
5	Seksi Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan	4
6	Fungsional Widyaiswara	13
Jumlah		73

Sesuai dengan tugas dan fungsi Bapelkes Semarang dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, maka diperlukan tenaga pengajar yang memiliki kapasitas dan kapabilitas yang sesuai di bidangnya.

Untuk dapat meningkatkan dan menciptakan aparatur pemerintah yang berkualitas, memiliki kinerja yang tinggi dan profesional dalam pekerjaan, maka peran pengajar atau widyaiswara sangat penting, tidak hanya memiliki latar belakang pendidikan yang memadai juga mempunyai pengalaman di bidang masing-masing.

Selain widyaiswara juga pengajar/narasumber pendidikan dan pelatihan di datangkan dari para praktisi, pakar/ahli di bidang yang sesuai, berikut adalah tabel tenaga kerja berdasarkan jenis dan pangkatnya :

Tabel 2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis dan Kepangkatan Tahun 2013

NO	NAMA	JABATAN	PEMINATAN
1	Kasimin, SH, M.Kes	WI Utama	Hukum Kesehatan
2	drg. Dara Nayati, M.Kes	WI Utama	Administrasi Kesehatan
3	Abdul Kadar, SKM, M.Kes	WI Madya	Epidemiologi
4	Dra. Nila Arianingsih, Apt, MQIH	WI Madya	Quality Assurance
5	Meita Darmiastuty, SKM, M.Kes	WI Madya	Kesehatan Kerja
6	Suradiman, S.Pd	WI Madya	Pendidikan Kesehatan
7	Murcita, S.Pd, M.Kes	WI Muda	Kesehatan Masyarakat
8	Edy Sukiarko. SKM, M.Si	WI Madya	Gizi
9	Asih Kunwahyuningsih, S.Pd, M.Kes	WI Madya	KIA/Kebidanan
10	Heri Purnawi, S.Pd	WI Pertama	Keperawatan
11	dr. Nine Luthansa	WI Pertama	Kesehatan Masyarakat
12	dr. Wulandari Indri Hapsari	WI Pertama	Kesehatan Masyarakat
13	Agustina Catur Setyaningrum, S.Si.T	WI Pertama	Kesehatan Masyarakat

Sumber: Data Sekunder Tahun 2013

Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 2361/MENKES/PER/XI/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit

Pelaksana Teknis di Bidang Pelatihan Kesehatan, Bapelkes Semarang mempunyai tugas “melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat”. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Bapelkes Semarang menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan rencana program dan kegiatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat,
2. Pelaksanaan kerja sama nasional maupun internasional di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat,
3. Pelaksanaan advokasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat,
4. Pengembangan metode dan teknologi pelatihan, informasi, pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat,
5. Penyiapan dan pengembangan kemitraan
6. Pengkajian dan pengendalian mutu pelatihan
7. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.

Bapelkes Semarang terdiri dari :

1. Subbagian Tata Usaha,

Subbagian Tata Usaha memiliki tugas melaksanakan penyiapan koordinasi dan pelaksanaan penyusunan perencanaan anggaran dan pelaporan, pengelolaan keuangan, urusan kepegawaian, tata usaha, rumah tangga, dan perlengkapan.

2. Seksi Pengkajian dan Pengembangan,

Seksi Pengkajian dan Pengembangan mempunyai tugas melakukan persiapan bahan pengkajian dan analisi kebutuhan pendidikan, kurikulum pelatihan, metode dan teknologi pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan masyarakat.

3. Seksi Pengendalian Mutu,

Seksi Pengendalian Mutu mempunyai tugas melakukan persiapan bahan pengembangan dan pengendalian mutu, sertifikasi, evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat.

4. Seleksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan,

Seleksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana anggaran, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, penyiapan bahan kerjasama nasional dan internasional, dan informasi pendidikan dan pelatihan, serta advokasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kesehatan

5. Instalasi,

Instalasi merupakan fasilitas penunjang penyelenggaraan penelitian dan pengembangan di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dan masyarakat

6. Kelompok Jabatan Fungsional,

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing – masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

HASIL PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada tanggal 12 Desember 2017 kepada responden, yaitu pegawai PNS Bapelkes Semarang dengan jumlah total pegawai sebanyak 77 orang. Pada penelitian ini kuesioner yang disebar sebanyak 80 eksemplar, yang kembali ke peneliti sebanyak 61. Sebanyak 16 pegawai tidak dapat mengisi kuesioner karena 3 pegawai sedang dalam tugas belajar di luar kantor dan sisanya dalam posisi cuti kerja. Kuesioner yang dapat digunakan untuk dianalisis sebanyak 58 eksemplar, 3 eksemplar kuesioner tidak dapat digunakan untuk dianalisis karena cacat.

GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

Karakteristik dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Profil Responden

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Jenis Kelamin :		
	Pria	33	56,9 %
	Wanita	25	43,1 %
		58	100 %
2.	Usia :		
	21 – 30 tahun	2	3,4 %
	31 – 40 tahun	19	32,8 %
	41 – 50 tahun	14	24,1 %
	> 50 tahun	23	39,7 %
		58	100 %
3.	Pendidikan Terakhir :		
	SMA/SMK/ Sederajat	16	27,6 %
	Diploma (D3)	2	3,4 %
	Sarjana (S1)	15	25,9 %
	Magister (S2)	24	41,4 %
	Lainnya	1	1,7 %
		58	100 %
4.	Lama Bekerja		
	< 5 tahun	3	5,2 %
	5- 15 tahun	22	37,9 %
	15 – 25 tahun	14	24,1 %
	> 25 tahun	19	32,8 %
		58	100 %

Sumber: Data diolah (2018)

Tabel 4 tentang profil responden dimana data diperoleh dari banyaknya kuesioner yang dapat diolah yaitu sebanyak 58 responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 33

responden (56,9%) dan responden wanita sebanyak 25 responden (43,1%), hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai Pria. Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh pegawai yang berusia > 50 tahun yaitu sebanyak 23 orang dan jumlah responden paling sedikit pada kategori usia yaitu berjumlah 2 orang dengan rentang usia 21 – 30 tahun. Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan terakhir yaitu magister (S2) sebanyak 24 orang dan jumlah responden paling rendah pada kategori pendidikan terakhir berjumlah 1 pada pilihan pendidikan terakhir lainnya. Dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Bapelkes Semarang mayoritas lama bekerja selama 5 – 15 tahun sebanyak 22 responden dan paling sedikit berjumlah 3 orang dengan lama bekerja < 5 tahun.

STATISTIK DESKRIPTIF

Statistik deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk mendiskripsikan suatu data yang dapat dilihat melalui nilai mean (rata-rata), median, modus, nilai maksimum, nilai minimum, dan nilai *standar deviation*. Cara menentukan besarnya interval kelas (i) dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

$$i = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Bedasarkan interval diatas, maka interprestasi dari nilai tiap kelas interval dari jawaban yang diperoleh dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Interpretasi Kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi dan kinerja.

Statistik deskriptif dari variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
P1	58	1	5	3.97	.794
P2	58	1	5	3.53	.863
P3	58	1	5	3.98	.635
P4	58	2	5	4.05	.510
P5	58	3	5	4.19	.545
P6	58	1	5	4.10	.640
P7	58	2	5	3.90	.519
P8	58	2	5	3.98	.513
P9	58	3	5	4.19	.438
P10	58	3	5	4.16	.489
Valid N (listwise)	58			4.005	

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penilaian variabel pelatihan menunjukkan jumlah rata – rata sebesar 4,005 hal ini menunjukkan bahwa penilaian dari variabel pelatihan yaitu tinggi di mana skor nilai minimum itu 1 dan nilai skor nilai maksimum 5. Skor nilai rata – rata terkecil terletak pada pertanyaan P2 yaitu peserta pelatihan diambil melalui seleksi, sedangkan nilai skor rata – rata paling tinggi yaitu pada pertanyaan P5 dan P9 dengan pertanyaan materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan peserta dan tujuan dari pelatihan sangat bagus bagi peserta pelatihan.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
M1	58	3	5	4.34	.579
M2	58	1	5	3.50	.800
M3	58	1	4	2.52	.883
M4	58	1	4	2.93	.792
M5	58	2	5	3.98	.397
M6	58	2	5	3.93	.588
M7	58	1	5	3.72	.854
M8	58	1	5	3.21	.767
M9	58	2	5	4.17	.534
M10	58	1	5	2.84	.933
M11	58	2	5	4.09	.657
M12	58	1	5	4.17	.704
M13	58	1	5	2.55	.799
M14	58	1	4	2.57	.819
M15	58	2	5	3.79	.695
M16	58	1	5	2.66	1.069
M17	58	3	5	4.33	.543
M18	58	2	5	4.24	.572
M19	58	3	5	4.40	.560
M20	58	3	5	4.14	.511
M21	58	1	5	2.97	1.059
M22	58	1	5	3.17	1.126
M23	58	1	5	3.55	.862

Lanjutan Tabel 7

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
M24	58	1	5	3.41	1.044
M25	58	1	5	2.95	.999
M26	58	1	5	3.74	.909
M27	58	1	5	3.98	.688
M28	58	1	5	3.86	.687
M29	58	1	5	3.12	.860
M30	58	1	5	3.24	.865
M31	58	1	5	2.97	.973
M32	58	1	5	4.17	.704
M33	58	1	5	3.83	.819
M34	58	2	5	2.90	.667
M35	58	2	5	4.05	.544
Valid N (listwise)	58			3,54	

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penilaian variabel motivasi menunjukkan jumlah rata – rata sebesar 3,54 hal ini menunjukkan bahwa penilaian dari variabel motivasi yaitu tinggi di mana skor nilai minimum itu 1 dan nilai skor nilai maksimum 5. Skor nilai rata – rata terkecil terletak pada pertanyaan M3 yaitu saya tidak pernah dapat menyelesaikan pekerjaan sampai akhir, sedangkan nilai skor rata – rata paling tinggi yaitu pada pertanyaan M19 dengan pertanyaan untuk menciptakan dan memelihara hubungan, baik antara pimpinan dan karyawan perlu ada pertemuan.

Tabel 7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
K1	58	3	5	4.26	.548
K2	58	2	5	4.05	.575
K3	58	1	5	3.26	.890
K4	58	1	5	3.79	.720
K5	58	3	5	4.40	.528

Lanjutan Tabel 8

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
K6	58	3	5	4.33	.543
K7	58	1	5	3.24	.961
K8	58	1	5	3.26	.715
K9	58	2	5	3.33	.685
K10	58	1	5	4.26	.715
K11	58	3	5	4.31	.537
K12	58	1	5	3.07	.672
K13	58	3	5	4.10	.552
K14	58	2	5	4.03	.620
K15	58	2	5	3.45	.654
K16	58	2	5	3.78	.594
K17	58	1	5	3.83	.679
K18	58	3	5	4.00	.530
K19	58	1	5	2.93	.835
K20	58	1	5	3.62	.895
K21	58	1	5	4.16	.696
K22	58	2	5	3.90	.852
K23	58	1	5	3.69	.730
K24	58	2	5	3.86	.826
K25	58	1	5	3.86	.826
K26	58	1	4	2.95	.711
K27	58	1	5	3.33	.962
K28	58	1	5	2.95	.686
Valid N (listwise)	58			3,57	

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penilaian variabel kinerja menunjukkan jumlah rata – rata sebesar 3,57 hal ini menunjukkan bahwa penilaian dari variabel kinerja yaitu tinggi di mana skor nilai minimum itu 1 dan nilai skor nilai maksimum 5. Skor nilai rata – rata terkecil terletak pada pertanyaan K7 yaitu bila pekerjaan belum selesai saya tidak akan pulang kantor, sedangkan nilai skor rata – rata paling tinggi yaitu pada

pertanyaan K5 dengan pertanyaan saya mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja, agar kinerja lebih baik.

UJI KUALITAS INSTRUMEN

Uji kualitas instrumen pada penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji instrumen atau item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen atau item pertanyaan yang digunakan valid atau tidak, item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid jika nilai tingkat signifikannya $< 0,05$. Uji reliabilitas adalah uji instrumen yang digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi responden dalam menjawab item-item pertanyaan, dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* (α) > 0.60 . Berikut ini adalah hasil uji kualitas instrumen:

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
P1	.641**	.000	Valid
P2	.473**	.000	Valid
P3	.540**	.000	Valid
P4	.555**	.000	Valid
P5	.660**	.000	Valid
P6	.517**	.000	Valid
P7	.662**	.000	Valid
P8	.716**	.000	Valid
P9	.665**	.000	Valid
P10	.706**	.000	Valid

Sumber: Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa item pertanyaan pada variabel pelatihan dinyatakan valid karena nilai *sinificantnya* < 0,05. Pada tabel juga terlihat pada kolom *Pearson Correlation* terdapat ** yang mana tanda tersebut menyatakan bahwa nilai signifikan pada item-item pertanyaan tersebut terdapat pada 0,01, sehingga item-item pertanyaan variabel pelatihan dikatakan valid. Perhitungan dalam uji validitas pada variabel pelatihan ini menggunakan *SPSS 16.0*.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-tailed)	Keterangan
M1	.364**	.005	Valid
M2	.011	.939	Tidak Valid
M3	.126	.347	Tidak Valid
M4	.286*	.029	Valid
M5	.380**	.003	Valid
M6	.332**	.011	Valid
M7	.325*	.013	Valid
M8	.081	.545	Tidak Valid
M9	.470**	.000	Valid
M10	.179	.180	Tidak Valid
M11	.433**	.001	Valid
M12	.422**	.001	Valid
M13	.170	.203	Tidak Valid
M14	.290*	.027	Valid
M15	.521**	.000	Valid
M16	.630**	.000	Valid
M17	.282*	.032	Valid
M18	.128	.338	Tidak Valid
M19	.119	.374	Tidak Valid
M20	.174	.192	Tidak Valid
M21	.256	.053	Tidak Valid
M22	.349**	.007	Valid

Lanjutan Tabel 10

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-tailed)	Keterangan
M23	.533**	.000	Valid
M24	.368**	.004	Valid
M25	.218	.100	Tidak Valid
M26	.310*	.018	Valid
M27	.155	.246	Tidak Valid
M28	.078	.563	Tidak Valid
M29	.287*	.029	Valid
M30	.226	.088	Tidak Valid
M31	.539**	.000	Valid
M32	.356*	.006	Valid
M33	.320*	.014	Valid
M34	.230	.083	Tidak Valid
M35	.127	.344	Tidak Valid

Sumber: Data diolah, (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa item pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan valid karena nilai *sinificantnya* $< 0,05$. Pada tabel juga terlihat pada kolom *Pearson Correlation* terdapat (**) yang mana tanda tersebut menyatakan bahwa nilai signifikan pada item-item pertanyaan tersebut terdapat pada 0,01, sedangkan tanda (*) menyatakan bahwa item pertanyaan tersebut signifikan pada (0,05) sehingga item-item pertanyaan variabel motivasi dikatakan valid. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat item pertanyaan yang tidak valid yaitu pada item pertanyaan nomor 2, 3, 8, 9, 10, 13, 18, 19, 20, 21, 25, 27, 28, 30, 34, dan 35 dikarenakan nilai signifikan pada item pertanyaan tersebut $> 0,05$. Perhitungan dalam uji validitas pada variabel pelatihan ini menggunakan *SPSS 16.0*.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
K1	-.035	.794	Tidak Valid
K2	.062	.645	Tidak Valid
K3	-.030	.821	Tidak Valid
K4	.372**	.004	Valid
K5	.278*	.035	Valid
K6	.415**	.001	Valid
K7	.203	.126	Tidak Valid
K8	.610**	.000	Valid
K9	.475**	.000	Valid
K10	.254	.054	Tidak Valid
K11	.456**	.000	Valid
K12	.578**	.000	Valid
K13	.639**	.000	Valid
K14	.524**	.000	Valid
K15	.502**	.000	Valid
K16	.610**	.000	Valid
K17	.638**	.000	Valid
K18	.521**	.000	Valid
K19	.540**	.000	Valid
K20	.510**	.000	Valid
K21	.660**	.000	Valid
K22	.601**	.000	Valid
K23	.579**	.000	Valid
K24	.384**	.003	Valid
K25	.744**	.000	Valid
K26	.509**	.000	Valid
K27	.527**	.000	Valid
K28	.476**	.000	Valid

Sumber: Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa item pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid karena nilai *sinificantnya* < 0,05. Pada tabel juga terlihat

pada kolom *Pearson Correlation* terdapat (**) yang mana tanda tersebut menyatakan bahwa nilai signifikan pada item-item pertanyaan tersebut terdapat pada 0,01, sedangkan tanda (*) menyatakan bahwa item pertanyaan tersebut signifikan pada (0,05) sehingga item-item pertanyaan variabel motivasi dikatakan valid. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat item pertanyaan yang tidak valid yaitu pada item pertanyaan nomor 1, 2, 3, 7, dan 10 dikarenakan nilai signifikan pada item pertanyaan tersebut $> 0,05$. Perhitungan dalam uji validitas pada variabel pelatihan ini menggunakan *SPSS 16.0*.

Tabel 11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pelatihan	.791
Motivasi	.671
Kinerja	.849

Sumber: data primer diolah (2018)

Pada tabel uji reabilitas di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan dinyatakan reliabel. Item-item pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Instrumen yang dinyatakan reliabel adalah pelatihan sebesar 0,791 , motivasi 0,671, dan lingkungan kerja 0,849.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah adanya korelasi antar varabel bebas yang terdapat dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolonieritas. Model regresi yang diuji dapat dideteksi terdapat multikolonieritas atau

tidaknya yaitu dilihat dari nilai VIF dan nilai *tolerance* (Ghozali,2011).

Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- a. Nilai VIF > 10,0, maka terjadi multikolonieritas.
- b. Nilai VIF < 10,0, maka tidak terjadi multikolonieritas.
- c. Nilai toleransi > 0,10, maka tidak terjadi multikononieritas.
- d. Nilai toleransi < 0,10, maka terjadi multikolonieritas.

Tabel 12 Nilai Variace Inflation Factor (VIF)

Variabel	VIF	Tolerance
Pelatihan	.985	1,015
Motivasi	.985	1,015
Variabel Dependen Kinerja		

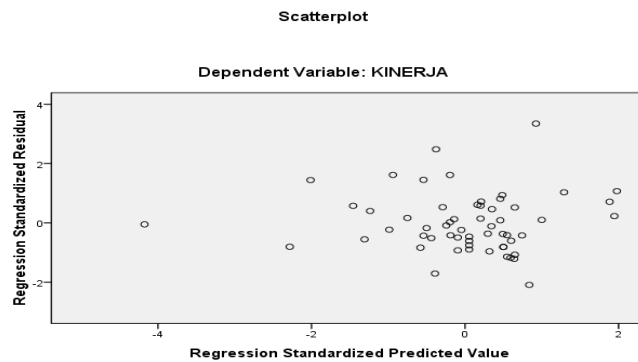
Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai VIF menunjukkan hasil nilai < 10,0 dan nilai toleransi menunjukkan hasil nilai > 0.10, sehingga variabel pelatihan dan motivasi pada model regresi tersebut tidak terjadi multikolonieritas. Hal ini ditandai dengan nilai VIF dan toleransi pada variabel pelatihan yaitu $0,985 < 10,0$ dan $1,015 > 0,10$. Begitu pula dengan variabel motivasi dimana nilai VIF dan toleransi yaitu $0,985 < 10,0$ dan $1,015 > 0,10$.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu dengan yang lain. Sebuah model regresi dapat dikatakan tidak heterokedastisitas yaitu ketika nilai t hitung lebih kecil dari t table dengan nilai signifikannya > 0,05 dan apabila model regresi dikatakan

heterkedastisitas yaitu ketika nilai nilai t hitung lebih kecil dari t table signifikannya $< 0,05$. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola grafik scatterplots.



Sumber : Data diolah (2018)

Gambar 2 Output Grafik Scatterplot

Pada grafik scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dari grafik tersebut dapat dikatakan model regresi tersebut tidak heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas juga dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 13 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi
Pelatihan	0,359
Motivasi	0,404

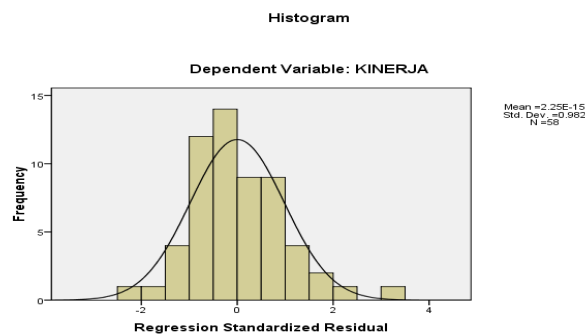
Sumber: Data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa uji heterokedastisitas pada model regresi pada penelitian ini tidak heterokedastisitas, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya yaitu di mana variabel pelatihan bernilai

0,359 dan variabel motivasi bernilai 0,404 sehingga tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai signifikannya $> 0,05$.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi pada penelitian, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dianalisis melalui analisis grafik dan juga analisis statistik sebagai berikut:

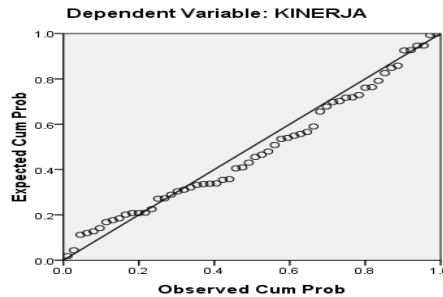


Sumber: Data diolah (2018)

Gambar 3 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar histogram di atas dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi tersebut berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari data yang menyebar di sekitar garis.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah (2018)

Gambar 4 Grafik Uji Normalitas

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa data pada model regresi berdistribusi normal, hal itu dapat dilihat dari penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan tidak melenceng jauh ke kanan maupun ke kiri.

Tabel 14 Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
0,697	Terdistribusi Normal

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel pada uji non parametrik test di atas nilai signifikannya yaitu $0,697 > 0,05$ sehingga data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

UJI HIPOTESIS

Alat analisis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur/ *path analysis* yang bertujuan untuk menguji apakah antar variabel memiliki hubungan langsung dan tidak langsung yang berbentuk sebab akibat. Hasil path analysis ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil pengujian regresi tahap pertama untuk menguji hipotesis kedua ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Regresi I

Model	<i>Standardized Coefficient</i>	T	Sig.
	Beta		
(<i>Constan</i>)		6,300	.000
Pelatihan	.121	.915	.364

Dependent variabel : Motivasi

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan hasil dari regresi linier sederhana pada hasil uji regresi 1 pada tabel di atas menghasilkan output nilai *Standardized Coefficient* (*beta*) untuk variabel pelatihan terhadap motivasi yaitu sebesar 0,121 dan nilai signifikansinya sebesar $0,915 > 0,05$ yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan. Sehingga H2 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi **ditolak**.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi tahap kedua untuk menguji hipotesis pertama, hipotesis ketiga, dan hipotesis keempat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 16 Hasil Uji Regresi II

Model	<i>Standardized Coeficient</i>	T	Sig.
	Beta		
(<i>Constan</i>)			
Pelatihan	-.105	-.992	.326
Motivasi	.627	5,907	.000

Dependent variabel : Kinerja

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda pada hasil uji regresi 2 pada tabel di atas menghasilkan output nilai *Standardized Coeficient (beta)* untuk variabel pelatihan terhadap kinerja yaitu sebesar -0,992 dan nilai signifikansinya sebesar $0,326 > 0,05$ yang berarti pelatihan tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Sehingga H1 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi **ditolak**.

Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda pada hasil uji regresi 2 pada tabel di atas menghasilkan output nilai *Standardized Coeficient (beta)* untuk variabel motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,627 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga H3 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi **diterima**.

Berdasarkan dari hasil uji koefisien R square yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen, menunjukkan nilai sebagai berikut :

Tabel 17

Uji Koefisien Determinan (R^2) Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjausted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623	.389	.366	6.901

Sumber : Data dioleh (2018)

Berdasarkan tabel 17 di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinan sebesar 0,389 yang artinya bahwa pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 38,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedangkan untuk melihat pengaruh secara bersama sama (Uji F) antara variabel independen dan dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18

Hasil Uji F Regresi Linier Berganda

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1665.293	2	832.646	17.484	.000
Residual	2619.276	55	47.623		
Total	4284.569	57			

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 19 menunjukkan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama sama dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Pembahasan Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian data maka pembahasan hipotesis sebagai berikut:

3.1. Pembahasan Uji Hipotesis Pertama

Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,326 > 0,05$ dan nilai pengaruhnya (*Beta*) sebesar $-0,105$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja tidak berpengaruh, yang artinya bahwa ada atau tidaknya suatu kegiatan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai Bapelkes Semarang. Jadi H1 pada penelitian ini yang berbunyi “Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan” ditolak karena pada penelitian ini antara kedua variabel tidak ada hubungannya.

Kegiatan pelatihan pada instansi tersebut tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif, akan tetapi hal ini tidak mampu mendukung kinerja karena ada atau tidaknya kegiatan pelatihan pada instansi tersebut tidak mempengaruhi kinerja.

Banyak faktor yang mampu mempengaruhi kegiatan pelatihan pada pegawai kantor Bapelkes Semarang diantaranya adanya peserta pelatihan, adanya instruktur yang handal, adanya materi yang sesuai dengan program pelatihan, metode pelatihan yang sesuai, dan tujuan yang jelas dari kegiatan pelatihan itu sendiri. Pada kenyataannya, di instansi tersebut kegiatan pelatihan yang telah diprogramkan oleh kantor Bapelkes Semarang tidak mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paulus Leonu, dkk (2017) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, karena terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pada instansi

tersebut antara lain gaji tetap, bonus, tunjangan gaji, gaya kepemimpinan, perjalanan dinas.

Pada Kantor Bapelkes Semarang pelatihan tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai di karenakan, pelatihan yang mereka ikuti atau jalani tidak diterapkan secara optimal di tempat kerja. Kinerja pada instansi ini di karena beberapa faktor, salah satunya yaitu membangun *teamwork* yang baik. Hal ini, memungkinkan kinerja dari pegawai instansi tersebut tinggi. Kepercayaan antar pegawai, kerjasama yang baik, saling tolong menolong apabila ada pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Sehingga hal ini mampu membuat kinerja pegawai tinggi, karena kinerja pegawai yang tinggi mampu mempengaruhi kinerja dari instansi tersebut menjadi baik. Pada akhirnya Kantor Bapelkes Semarang dipercaya oleh Kemetrian Kesehatan RI sebagai lembaga dikalt percontohan tingkat nasional.

3.2. Pembahasan Uji Hipotesis Kedua

Pelatihan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikannya sebesar $0,364 > 0,05$ dan nilai pengaruhnya (*Beta*) sebesar 0,121. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dengan motivasi tidak berpengaruh signifikan, yang artinya bahwa suatu kegiatan pelatihan mempengaruhi motivasi pegawai Bapelkes Semarang, hanya saja pengaruhnya rendah. Sehingga H2 pada penelitian ini yang berbunyi “Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan” dapat

disimpulkan bahwa (H2) ditolak karena pada penelitian ini antara kedua variabel ada hubungannya hanya saja lemah atau rendah.

Dapat diketahui bahwa kegiatan pelatihan pada instansi tersebut tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif, hal ini dapat dilihat dari analisis statistik deskriptifnya yaitu sebesar 4,005 yang mampu mendukung motivasi kerja hanya saja pengaruh yang diberikan rendah atau lemah. Berdasarkan tabel statistik deskriptif pada variabel motivasi menunjukkan hasil sebesar 3,54.

Banyak faktor yang mampu mempengaruhi kegiatan pelatihan pada pegawai kantor Bapelkes Semarang diantaranya adanya peserta pelatihan, adanya instruktur yang handal, adanya materi yang sesuai dengan program pelatihan, metode pelatihan yang sesuai, dan tujuan yang jelas dari kegiatan pelatihan itu sendiri. Faktanya, di instansi tersebut kegiatan pelatihan yang telah diprogramkan oleh kantor Bapelkes Semarang mempunyai pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari banyak faktor lain yang mampu mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi pada instansi tersebut antara lain gaji tetap yang diperoleh oleh pegawai setiap bulannya, , lingkuan kerja yang nyaman, hubungan antara teman kerja yang baik karena mereka memiliki teamwork yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja dari para pegawai, tanggungjawab atas tugas yang telah diberikan, adanya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa senang mendapat pujian dari atasan maupun dari sesama pegawai dari apa yang dikerjakan, dan berharap mendapat intensif atau kenaikan jabatan

apabila melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai yang ditargetkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widada (2015) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

3.3. Pembahasan Uji Hipotesis Ketiga

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai pengaruhnya yaitu sebesar 0,627. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya bahwa motivasi kerja secara keseluruhan mampu mempengaruhi kinerja pegawai Bapelkes Semarang. Sehingga H3 pada penelitian ini yang berbunyi “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat disimpulkan bahwa (H3) diterima karena pada penelitian ini antara kedua variabel ada hubungannya antara satu dengan yang lain.

Dapat diketahui bahwa motivasi pada instansi tersebut tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif, hal ini dapat dilihat dari analisis statistik deskriptifnya yaitu sebesar 3,54 yang dimana mampu mendukung kinerja pegawai. Berdasarkan tabel statistik deskriptif pada variabel kinerja menunjukkan hasil sebesar 3,57.

Motivasi secara eksternal maupun internal mampu mempengaruhi kinerja para pegawai kantor Bapelkes sehingga kinerja mereka dapat

meningkat dari sebelumnya. Suatu motivasi dapat timbul atau tumbuh dengan baik yaitu antarlain adanya dorongan dari luar maupun dalam diri pegawai tersebut sehingga ia bersemangat dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Adanya tunjangan gaji yang tinggi atau sesuai dengan tugas yang diberikan mampu mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih giat lagi, selain itu adanya keinginan untuk naik pangkat atau jabatan mampu mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih baik lagi, hubungan antar pegawai baik juga mampu mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, ilmu pengetahuan yang didapat untuk menyelesaikan dan memecahkan permasalahan pada setiap pekerjaan juga mampu mempengaruhi kinerja seseorang, adanya faktor eksternal lain seperti pengakuan dari atasan juga mampu merubah seseorang agar bekerja lebih giat lagi karena ia akan merasa bangga terhadap pengakuan atasan terhadap dirinya, adanya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan agar sesegera mungkin diselesaikan juga mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai. Hal ini juga terjadi pada pegawai BAPELKES Semarang, dimana *team work* yang mereka bangun mampu menghasilkan kegiatan – kegiatan pelatihan yang dipercaya oleh masyarakat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gaylah dan Nuridin (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.