PENGARUH PELATIHAN (DIKLAT) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KOTA SINGKAWANG, KALIMANTAN BARAT

Tugas Akhir Magang

Disusun oleh:

Puteri Arini Pane – 21311509

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2025

PENGARUH PELATIHAN (DIKLAT) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KOTA SINGKAWANG, KALIMANTAN BARAT

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Disusun oleh :
Nama : Puteri Arini Pane
Nim : 21311509

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”

Yogyakarta, 28 Februari 2025



Puteri Arini Pane

21311509

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH PELATIHAN (DIKLAT) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KOTA SINGKAWANG, KALIMANTAN BARAT

Diajukan oleh:

Nama	: Puteri Arini Pane
NIM	: 21311509
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 27 Februari 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

NO.: 3428/DEK/10/Prodi.Mj/III/2025

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, Rabu 16 April 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Puteri Arini Pane
No. Mahasiswa	: 21311509
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kota Singkawang, Kalimantan Barat
Pembimbing	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai	: B+
Referensi	: Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji :

Ketua Tim	: Muhammad Bakr Muhlison, Drs., Dipl.Mgt.
Anggota Tim	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Yogyakarta, 16 April 2025

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.

NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH PELATIHAN (DIKLAT) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KOTA SINGKAWANG, KALIMANTAN BARAT

Disusun oleh : Puteri Arini Pane

Nomor Mahasiswa : 21311509

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Rabu 16 April 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Muhammad Bakr Muhlison, Drs., Dipl.Mgt.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTO

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."
(QS. Al-insyirah : 6-7)

"Orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu"
-Ika df

"Masa depan adalah milik mereka yang percaya dengan impiannya dan jangan biarkan impianmu dijajah oleh pendapat orang lain"

"Meromantisasi momen-momen kecil dalam kehidupan sehari-hari"

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Singkawang. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja, pengaruh pelatihan terhadap kinerja, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja. Data ini dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada 100 responden ASN, memastikan pemahaman komprehensif tentang variabel yang terlibat. Kuesioner ini dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel yang relevan dengan pelatihan, motivasi, dan kinerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Analisis inferensial, seperti uji korelasi dan regresi linier, digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kota Singkawang. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi para pembuat kebijakan dan pimpinan organisasi untuk merancang program pelatihan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja ASN. Penelitian ini juga berkontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kinerja ASN.

Kata kunci: *Pelatihan, Motivasi, Kinerja, ASN.*

ABSTRACT

This study examines the effect of training and motivation on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Singkawang City. The main objectives of this study are to analyze the effect of training on work motivation, the effect of training on performance, and the effect of motivation on performance. This data was collected through a structured questionnaire distributed to 100 ASN respondents, ensuring a comprehensive understanding of the variables involved. The questionnaire was specifically designed to measure variables relevant to training, motivation, and performance. The collected data were analyzed using SPSS statistical software. Descriptive analysis was used to describe the characteristics of the respondents and the research variables. Inferential analysis, such as correlation and linear regression tests, was used to test the research hypotheses. The results showed that training and work motivation have a positive and significant effect on the performance of ASN in Singkawang City. This research provides practical implications for policy makers and organizational leaders to design effective training programs to improve ASN motivation and performance. This research also contributes theoretically to the development of human resource management science, especially in the context of ASN performance.

Keywords: *Training, Motivation, Performance, ASN.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Kota Singkawang, Kalimantan Barat". Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan tugas akhir ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima yang sebesar-besarnya kepada:

1) Kedua orang tua penulis, yang merupakan cinta pertamaku, Bapak Agustiwan Pane dan pintu surgaku Mama tercinta Iros Susilawati yang tiada henti memberikan doa, semangat, nasihat dan motivasi untuk penulis. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang di berikan kepada penulis yang tidak bisa dibandingkan dan digantikan dengan apapun selamanya. Semoga Bapak dan Mama sehat selalu, panjang umur dan bahagia selalu. *I love u so much* Bapak dan Mama.,
2) Saudara tersayang penulis, Kelvin Prando Pane dan Rama Pane yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk penulis.,
3) Bapak Abdur Rafik, SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen. ,
4) Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penyusunan laporan tugas akhir ini.,

5) BKPSDM Kota Singkawang, khususnya pada bidang PKAPK2, serta bapak Gunawan selaku supervisor yang telah banyak membantu penulis dalam melaksanakan tugas magang.,
6) Messy Olyvia selaku sahabat penulis sejak Sekolah Dasar, terima kasih telah menjadi sahabat terbaik sekaligus saudara bagi penulis.,
7) Sahabat dan teman terkasih penulis Alya, Galih, Rafli, dan Faris terima kasih yang sebesar-besarnya telah menjadi teman bertumbuh di segala kondisi yang terkadang tidak terduga, menjadi teman ngopi di semua *coffee shop* yang kita datangi, menjadi pendengar keluh kesah penulis serta menjadi orang yang selalu memberikan semangat dan meyakinkan penulis bahwa segala masalah yang dihadapi selama proses penulisan tugas akhir akan berakhir.,
8) Teman-teman seperjuangan yang tak kalah penting kehadirannya, Indah, Alfi, dan Nadia. Terima kasih karena telah hadir dan menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, yang telah berkontribusi banyak dari awal perkuliahan hingga akhir penulisan, yang selalu ada dalam suka maupun duka, memberikan semangat, mendukung, menghibur dan mendengarkan keluh kesah penulis. Semoga kita akan selalu menjadi teman selamanya, walaupun nanti akan beda Pulau. *Love u guys, see u on top!*,
9) Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu atas bantuannya sehingga penulisan tugas akhir ini dapat terselesaikan,
10) Bapak Muhammad Bakr Muhlison, Drs., Dipl.Mgt. yang telah memberikan bimbingan selama revisi tugas akhir magang saya., dan

11) *Last but not least,* terima kasih untuk diri saya sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun prosesnya, ini merupakan proses yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Putri. Adapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Yogyakarta, 24 Mei 2025

Penulis

Puteri Arini Pane

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN……i
HALAMAN JUDUL..……ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING…..……iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR v
MOTO vi
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Profil Kota Singkawang, Kalimantan Barat 1
1.2 Latar Belakang 2
1.3 Rumusan Masalah 6
1.4 Tujuan Penelitian 7
1.5 Implikasi/Kontribusi 8
1.5.1 Kontribusi Praktis 8
1.5.2 Implikasi Teoritis 8
1.5.3 Solusi yang Diharapkan 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
2.1 Landasan Teori 9
2.1.1 Pelatihan dan Pengembangan 9
2.1.2 Motivasi 10
2.1.3 Kinerja Karyawan 11
2.2 Kerangka Kerja 13
2.3 Pengembangan Hipotesis 13
2.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi 13
2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja 15
2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja 17
BAB III METODE PENELITIAN 19
3.1 Pendekatan 19

3.2 Unit Analisis 19
3.3 Sumber Data 20
3.4 Teknik Pengumpulan Data 20
3.6 Teknik Analisis Data 22
3.7 Definisi dan Pengukuran Variabel 22
3.7.1 Pelatihan (X_1) 23
3.7.2 Motivasi (X_2) 23
3.7.3 Kinerja Pegawai (Y) 24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 25
4.1 Hasil Analisis Deskriptif 25
4.2 Hasil Analisis 31
4.2.1 Deskripsi Responden 31
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data 35
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik 38
4.2.4 Uji Korelasi 41
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis 42
4.3 Pembahasan 45
4.3.1 Pengaruh Pelatihan (Diklat) terhadap Motivasi Kerja ASN Kota Singkawang, Kalbar 45
4.3.2 Pengaruh Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja ASN Kota Singkawang, Kalbar 47
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Kota Singkawang, Kalbar 48
4.3.4 Pengaruh Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Kota Singkawang, Kalbar 49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 51
5.1 Kesimpulan 51
5.2 Saran 51
DAFTAR PUSTAKA 53

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Pelatihan…….26
Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskritif pada Variabel Pelatihan……28
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Motivasi……..30
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……...32
Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……...33
Tabel 4.6 Klasifikasi Responden berdasarkan Pelatihan yang Telah Diikuti…….34
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dari Item-item Variabel Penelitian……...35
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Item-Item Variabel Penelitian……37
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas……...38
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas……39
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi……40
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas……40
Tabel 4.13 Uji Pearson Korelasi……41
Tabel 4.14 Uji Pearson Korelasi……42
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda……..43
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi……44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian 13

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Diterima Magang 58
Lampiran 2 Daftar Hadir Magang 59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Kota Singkawang, Kalimantan Barat

Kota Singkawang merupakan salah satu kota di Provinsi Kalimantan Barat yang dikenal dengan keberagaman etnis, budaya, dan agama. Kota ini memiliki julukan “Kota Seribu Kelenteng” karena kuatnya nuansa budaya Tionghoa yang berpadu harmonis dengan budaya lokal lainnya. Singkawang juga merupakan daerah strategis yang memiliki potensi besar di sektor pariwisata, perdagangan, dan pelayanan publik. Dalam menghadapi era keterbukaan informasi dan peningkatan tuntutan masyarakat, pemerintah Kota Singkawang dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang cepat, transparan, dan berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan Aparatur Sipil egara (ASN) yang professional, kompeten, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Namun pada praktiknya, masih terdapat tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh ASN, baik karena keterbatasan kompetensi maupun kurangnya motivasi kerja. Penelitian ini juga penting dilakukan karena pelatihan (diklat) yang dilakukan oleh pemerintah seringkali hanya dianggap sebagai formalitas, bukan sebagai upaya nyata peningkatan kapasitas ASN. Motivasi kerja ASN sangat menentukan kualitas layanan yang mereka berikan kepada masyarakat. Kedua hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja ASN sehingga dengan mudah tercapainya visi dan misi pemerintahan daerah dalam mewujudkan pelayanan public yang prima.

1.2 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting bagi sebuah organisasi. Seperti apa yang dikemukakan oleh (Rachmawati et al., 2024) ia mengatakan bahwa Investasi pada pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kunci keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Dengan terus meningkatkan kompetensi karyawan, organisasi dapat mempertahankan keunggulannya di pasar. Mereka yang menjalankan aktivitas sehari-hari, membuat keputusan, dan berinteraksi dengan pelanggan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh (Susan, 2019) bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan investasi yang tepat dalam pengembangan SDM, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Dengan dinamika pemerintahan yang semakin kompleks dan tuntutan masyarakat yang semakin meningkat, kebutuhan akan peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai menjadi semakin mendesak. Oleh karena itu, organisasi harus menyiapkan langkah-langkah yang tepat dalam mengatasi masalah tersebut. Salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) yang terpadu dan diselenggarakan dengan baik dan melakukan pelatihan yang terencana, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh (Elfrianto, 2016) ia menyatakan bahwa pelatihan merupakan kunci keberhasilan

dalam mengembangkan sumber daya manusia. Setiap organisasi harus memberikan pelatihan bagi karyawannya. Hal ini dikarenakan pelatihan dilakukan untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang peran, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, pelatihan juga tidak hanya memberikan pengetahuan teknis, tetapi juga membantu karyawan untuk memahami budaya kerja dan nilai-nilai organisasi. Dengan pelatihan yang tepat maka karyawan akan lebih percaya diri dan mampu memberikan kontribusi dengan optimal.

Sebagai Aparatur Pemerintah, Pegawai Negeri Sipil selalu dituntut untuk meningkakan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk mendukung pekerjaan. Dengan adanya pelatihan, pegawai akan mudah untuk memahami dan menguasai pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Dewi dalam (Sembiring et al., 2021) pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sekaligus mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pelatihan dapat membuat karyawan merasa lebih adil dalam organisasi. Pelatihan merupakan salah satu instrumen yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan mengikuti pelatihan, pegawai diharapkan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugasnya, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Ketika karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, mereka akan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pada Tahun 2000 pemerintahan Gus Dur (Abdurrachman Wahid) telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah atau disebut PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi pejabat struktural sebagai pengganti PP Nomor 14 Tahun 1994, tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil mengikuti pelatihan struktural hingga otonomi daerah. Jika mereka tidak melakukannya, mereka tidak dapat dilantik atau ditetapkan sebagai pejabat sementara. Ada beberapa jenis pelatihan atau yang biasa disebut dengan diklat (Pendidikan dan Pelatihan) yang harus dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jenjang karir mereka, diantaranya yaitu, Pelatihan Dasar, Pelatihan Teknis, Pelatihan Fungsional, dan Pelatihan Kepemimpinan.

Pelatihan Dasar merupakan pelatihan awal yang dirancang untuk menanamkan nilai-nilai integritas, kejujuran, nasionalisme dan profesionalisme serta tanggung jawab calon ASN. Adapun Pelatihan Teknis dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan ASN dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan Fungsional difokuskan pada pengembangan kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan fungsional, sehingga ASN dapat menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan efisien. Sedangkan, Pelatihan Kepemimpinan bertujuan untuk menciptakan pemimpin yang berkualitas, dengan memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepemimpinan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas manajerial. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka pada organisasi. Artinya program pelatihan merupakan sebuah pembelajaran bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki agar sesuai dengan apa yang

diharapkan organisasi. Agar upaya pelatihan dapat memberikan hasil yang maksimal, perlu didukung oleh sistem penilaian kinerja yang efektif.

Selain pelatihan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi bisa diartikan sebagai sumber kekuatan atau energi yang dapat mendorong seseorang untuk tetap semangat dan konsisten dalam melakukan sesuatu. Motivasi terbagi menjadi dua yaitu, motivasi yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intristik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik). Menurut (Siregar, 2020) Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri individu, baik sadar maupun tidak, yang mengarahkan tindakan seseorang menuju tujuan tertentu. Perilaku manusia, yang sangat dipengaruhi oleh motivasi, dapat diubah melalui pemahaman dan manipulasi terhadap faktor-faktor yang mendorong motivasi tersebut. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh (Aisyah et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja organisasi, karena ASN yang memiliki semangat kerja yang optimal akan selalu berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi negara.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik seorang pegawai berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja yang baik akan membantu mengukur sejauh mana pelatihan telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi karyawan berpotensi tinggi yang dapat dipromosikan atau

diberikan tanggung jawab yang lebih besar. Sedangkan, sistem penilaian kinerja yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan. Dengan memperbaiki sistem penilaian dan memberikan perhatian lebih pada prestasi kerja, organisasi dapat mendorong karyawan untuk mengikuti pelatihan yang relevan. Hal ini akan berdampak positif pada pengembangan kompetensi pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Seperti yang diungkapkan oleh (Sutrisno, 2019) pelatihan sangat penting untuk menghadapi tantangan bisnis yang terus berubah.

Berdasarkan paparan diatas, penulis brermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kota Singkawang, Kalimantan Barat". Dikarenakan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan oleh aparatur pemerintah masih dianggap kontroversial oleh ASN sendiri dan masyarakat karna hanya dianggap sebagai persyaratan administrasi dan formalitas belaka. Mereka percaya bahwa diklat hanya menghabiskan uang rakyat, bukan untuk kebutuhan menjabat. Selain itu, metode yang digunakan dianggap tidak sesuai dengan persyaratan, termasuk program pelatihan, metode pelatihan, dan kurikulum. Oleh karena itu, argumen dan alasan tersebut harus diteliti dan dibuktikan secara ilmiah, empirik, dan akademik.

1.3 Rumusan Masalah

Selanjutnya dari penjelasan dan uraian latar belakang tersebut maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. bagaimana pengaruh pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja ASN Kota Singkawang,
2. bagaimana pengaruh pelatihan (diklat) terhadap kinerja ASN Kota Singkawang,
3. bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Kota Singkawang, dan
4. bagaimana pelatihan (diklat) dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Kota Singkawang?.

1.4 Tujuan Penelitian

Setelah rumusan masalah tersebut di atas dapat disimpulkan, tujuan penelitian ini selanjutnya akan dipakai untuk membuktikan dan menganalisis secara empirik pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN Kota Singkawang. Adapun tujuan penelitian dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis:

1. pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja ASN di Kota Singkawang,
2. pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN di Kota Singkawang,
3. pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Kota Singkawang, dan
4. pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Kota Singkawang

1.5 Implikasi/Kontribusi

1.5.1 Kontribusi Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pembuat kebijakan terkait pentingnya investasi dalam pelatihan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya pelatihan dan motivasi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

1.5.2 Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pemerintah daerah, dengan memberikan bukti empiris mengenai efektivitas pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa di bidang yang sama.

1.5.3 Solusi yang Diharapkan

Solusi yang diharapkan yaitu, hasil evaluasi diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan yang lebih baik dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan di masa mendatang, sehingga investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan hasil yang optimal dan terciptanya visi dan misi organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan atau yang disebut dengan diklat merupakan suatu hal yang penting bagi Pegawai Negeri Sipil yang dituntut untuk memenuhi tuntutan masyarakat. Menurut Dewi dkk, (Sembiring et al., 2021) pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan motivasi kerja pegawai, yang berimplikasi pada pengembangan kompetensi, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun keahlian yang relevan dengan bidang tugasnya. Menurut (Akbar, 2021) pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi pencapaian tujuan. Menurut Ansory dan Indrasari (Sembiring et al., 2021) indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain, sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja Pegawai

   Peningkatan kualitas dan kuantitas kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan menunjukkan bahwa metode pengembangan yang diterapkan sudah baik. Jika tidak ada peningkatan, maka metode tersebut perlu diperbaiki.

2. Kedisiplinan Pegawai

   Kedisiplinan pegawai dapat menjadi indikator untuk menilai efektivitas metode pengembangan. Peningkatan kedisiplinan menunjukkan metode yang baik, sedangkan jika tidak ada peningkatan, berarti metode tersebut perlu dievaluasi.

3. Kehadiran Pegawai

   Jika absensi pegawai setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi pegawai tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

4. Tingkat Kerja Sama

   Tingkat kerja sama pegawai harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak maka metode pengembangan itu tidak baik.

2.1.2 Motivasi

Menurut (Uno, 2006) Motivasi adalah dorongan dasar dari dalam diri seseorang dalam bertingkah laku. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaan yang agar berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2020) menyatakan bahwa Motivasi adalah kumpulan dorongan internal yang kompleks yang memicu dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi ini melibatkan berbagai faktor seperti keinginan, kebutuhan, dan emosi, yang semuanya bekerja sama untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan.

Adapun Menurut (Sutrisno, 2019) motivasi adalah kondisi internal yang memicu individu untuk mengoptimalkan kinerja dalam mencapai tujuan. Ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi seseorang, yaitu kebutuhan:

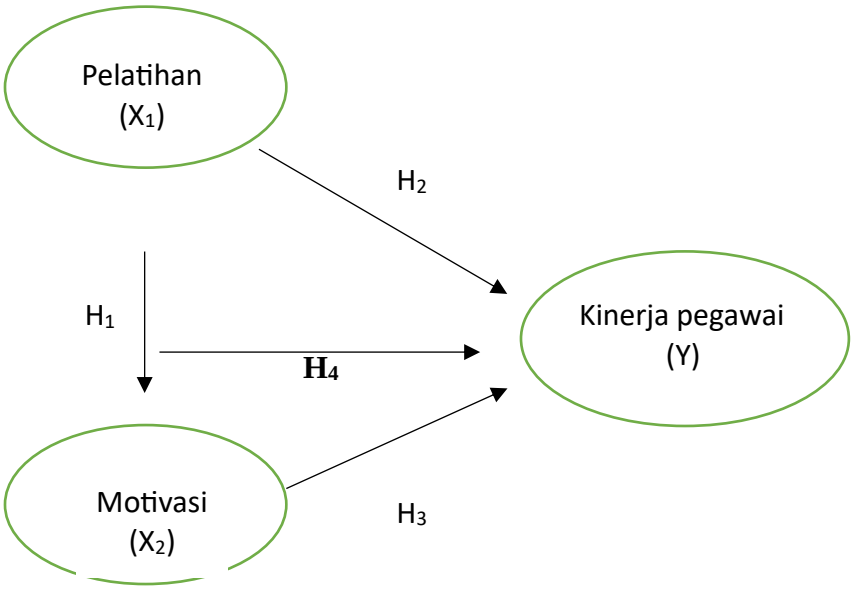
1. Kebutuhan untuk pencapaian
2. kebutuhan untuk koneksi
3. kebutuhan untuk kekuatan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja *(performance)*. Menurut (Mangkunegara, 2005) kinerja merupakan suatu kualitas atau kunatitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan. Ia juga mengatakan bahwa umumnya kinerja dibagi menjadi dua yaitu, kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang dimaksud yaitu, gabungan antara kinerja-kinerja individu dengan kinerja kelompok. Sedangkan Sedarmayanti (dalam Pratama & Wahyuningtyas, 2021) berpendapat bahwa Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance.* Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dapat dilihat dan diukur dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau seluruh organisasi, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Afandi (dalam Pratama & Wahyuningtyas, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai kontribusi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis, sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut (Ginting et al., 2019) kinerja merupakan realisasi dari upaya yang dilakukan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, seseorang perlu memiliki pandangan positif dan optimis tentang masa depan. Ia juga berpendapat bahwa, Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan. Proses evaluasi kinerja, yang juga dikenal sebagai penilaian kinerja adalah proses untuk mengukur dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kualitas kerja mereka apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Octavia et al., 2023) mengindentifikasi ada beberapa faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

2.2 Kerangka Kerja



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi

Hubungan antara pelatihan dan motivasi bersifat timbal balik. Peserta yang melihat manfaat jangka panjang dari pelatihan akan lebih termotivasi untuk mengikuti program dengan serius, dan sebaliknya, pelatihan yang efektif akan meningkatkan motivasi kerja mereka setelahnya. (Afriani et al., 2021) berpendapat bahwa pelatihan memberikan manfaat signifikan bagi karyawan, yaitu peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Kegiatan pelatihan dapat dilakukan melalui pengajaran, pendidikan, dan pelatihan dengan materi yang mencakup ilmu

pengetahuan, keterampilan dan keahlian, sementara menurut (Sutrisno, 2019), motivasi merupakan faktor pendorong yang memicu individu untuk berupaya mencapai prestasi seoptimal mungkin.

Adapun beberapa orang yang telah melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan (diklat) terhadap motivasi adalah sebagai berikut: Menurut (Moeheriono, 2003) dalam penelitiannya yang membahas tentang pengaruh Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap motivasi kerja, karier dan kompetensi pegawai menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan (diklat) terhadap motivasi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa diklat menjadi salah satu faktor pendorong peningkatan prestasi ASN untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Penelitian yang dilakukan (Wahyudi et al., 2021) yang membahas tentang pengaruh diklat dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervrening dengan kesimpulan Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Diklat yang efektif terbukti mampu mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai. Semakin relevan dan bermanfaat diklat yang diikuti, semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai. Berdasarkan (Supianah et al., 2023) dalam penelitiannya membahas tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN melalui motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap motivasi karyawan.

Menurut (Kusnaini et al., 2023) dalam penelitian yang membahas tentang pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan guru dengan peningkatan motivasi dan prestasi kerja guru di Kecamatan Rangsang. Pendidikan dan pelatihan yang berkualitas memberikan guru kepercayaan diri untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Sedangkan (Gunawan et al., 2022) dalam penelitiannya yang membahas tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Dalam penelitian yang penulis lakukan, Petugas Satpol PP Kepulauan Selayar secara umum setuju bahwa pelatihan sangat bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk menjalankan tugas dengan baik.

H_1: Pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap motivasi

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Gunawan et al., 2022) yang membahas tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Karena dengan diberikannya

pelatihan kepada karyawan akan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noor et al., 2023) yang membahas tentang Kompetensi dan Pelatihan memiliki Pengaruh pada Kinerja Apartur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur.

Penelitian (Fathurahman & Ahman, 2020) yang membahas tentang pengaruh pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Numberi et al., 2024) yang membahas tentang pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil analisis pelatihan yang diberikan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi ASN untuk bekerja lebih produktif. Karena dengan memahami sistem kerja dengan baik, ASN dapat berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supianah et al., 2023) dalam penelitiannya membahas tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN melalui motivasi, yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diindikasikan dengan, semakin baik pelatihan yang diberikan, akan semakin berpengaruh terhadap kinerja ASN

H_2: Pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja

2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Shefani & Jaya, 2024) yang membahas tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi motivasi yang diberikan organisasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dilakukan. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi et al., 2021) yang membahas tentang pengaruh diklat dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervrening menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh (Supianah et al., 2023) dalam penelitiannya membahas tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN melalui motivasi, yang menunjukkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN.

Penelitian tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Achmad et al., 2018) yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja, maka kinerja juga akan meningkat. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian (Rahayu et al.,

2021) yang membahas tentang kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

H_3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

2.3.4 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Supianah et al., 2023) yang membahas tentang tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN melalui motivasi, yang menunjukkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN. Adapun hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh (Shefani & Jaya, 2024) yang membahas tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi motivasi yang diberikan organisasi, akan semakin meningkat pula kinerja yang dilakukan.

H_4: Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan

Penulis melakukan penelitian pada 100 orang Aparatur Sipil Negara wilayah Kota Singkawang dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan bahwa pengetahuan yang valid dihasilkan melalui proses yang dimulai dari pengalaman, dilanjutkan dengan pengolahan data secara logis, dan diakhiri dengan pembentukan teori ilmiah (Ridha, 2017). Pendekatan kuantitaif dipilih karena memungkinkan analisis data yang lebih objektif dan hasil penelitian secara lebih luas. Melalui analisis statistik yang dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penulis menggunakan alat analisis SPSS *(Statistical Package for the Social Sciences)* untuk mengolah dan menganalisis data penelitian yang penulis lakukan.

3.2 Unit Analisis

Unit analisis yang dipilih penulis yaitu, 100 orang responden yang merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara pada wilayah Kota Singkawang, Kalimantan Barat. Kegiatan yang akan dilakukan penulis untuk mengimplementasikan metodologi yang digunakan nantinya dengan menyebarkan kuesioner. Pemilihan unit analisis tersebut didasarkan pada persepsi dan pengalaman mereka dalam melaksankan tugas dan tanggung jawabnya setelah ataupun sebelum melakukan pelatihan, serta data yang

diperoleh dari sejumlah besar pegawai tersebut relatif singkat. Dengan demikian, penulis dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dan motivasi kerja serta mengukur dampak pelatihan dan motivasi terhadap kinerja secara lebih objektif. Dengan menentukan unit analisis yang tepat, penelitian dapat lebih terfokus dan menghasilkan data yang relevan.

3.3 Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner (Sari & Zefri, 2019). Sumber data utama pada penelitian ini adalah responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara wilayah Kota Singkawang yang berjumlah 100 orang pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Menurut (Pujihastuti, 2010) Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari responden melalui survei. Data dikumpulkan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang dapat didistribusikan secara langsung, pos, atau elektronik. Kuesioner ini disebarluaskan kepada 100 orang Pegawai Negeri Sipil Kota Singkawang untuk memperoleh data mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja mereka.

Kuesioner ini dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel yang relevan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga, data yang diperoleh diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Seperti apa yang diungkapkan oleh (Pujihastuti, 2010) bahwa Kualitas data yang kita kumpulkan melalui survei sangat dipengaruhi oleh kualitas pertanyaan dalam kuesioner. Pertanyaan yang baik akan menghasilkan data yang akurat dan relevan untuk menjawab tujuan penelitian.

3.5 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyatan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Uji validitas diuji dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Dalam penelitian ini diperoleh r tabel sebesar 0,194 dengan tingkat signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung > r tabel (0,194) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian ini dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden selalu konsisten. Uji Reabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha.* Variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dalam variabel pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Analisis yang akan dilakukan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis inferensial seperti uji korelasi dan regresi linear untuk menguji hipotesis penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa pernyataan dengan skala likert yaitu skala yang biasanya dipergunakan sebagai pengukur perilaku, tanggapan, pandangan dan persepsi mengenai suatu kejadian.

3.7 Definisi dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dua variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi yang didapatkan oleh pegawai. Sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah kinerja pegawai ASN Kota Singkawang.

3.7.1 Pelatihan (X_1)

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang agar sesuai dengan standar pekerjaannya (Widodo, 2015). Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Bariqi, 2018) mengatakan bahwa Hakikat pelatihan adalah sebuah proses pembelajaran yang berkelanjutan. Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap individu perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan. Pada penelitian ini juga menyatakan bahwa, tujuan utama pelatihan adalah untuk mengembangkan karyawan secara menyeluruh, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi dan menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif. Pada variabel pelatihan, penulis menggunakan Kuesioner. Variabel pelatihan diukur dengan menggunakan skala likert dari pernyataan sangat setuju hingga sangat kurang setuju.

3.7.2 Motivasi (X_2)

Menurut (Uno, 2006) dalam bukunya yang berjudul "Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis dan Pengukurannya" menyatakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong internal yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2019), motivasi adalah dorongan untuk berprestasi maksimal yang dapat diukur melalui tiga indikator kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan :

1. *Need for achievement*
2. *Need for affiliation*
3. *Need for power*

3.7.3 Kinerja Pegawai (Y)

Pada penelitian Rivai (dalam Rizki Afri Mulia, 2021) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan serta sejalan dengan tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Mangkunegara (Arisanti et al., 2019) kinerja merupakan representasi dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan padanya. Berdasarkan dari pendapat ahli diatas, kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Pada variabel kinerja pegawai, penulis menggunakan kuesioner penelitian dari (Digdowiseiso & Sugiyanto, 2021). Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert dari pernyataan sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mengetahui nilai atau *skor* jawaban dari setiap pernyataan masing-masing variabel penelitian. Deskripsi jawaban setiap variabel dilakukan dengan menggunakan rata-rata setiap variabel. Setelah diperoleh nilai rata-rata, nilai tersebut digunakan untuk melihat persepsi responden terhadap unsur-unsur penelitian, yaitu pelatihan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dasar yang digunakan memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), nilai minimum dan nilai maksimum yang ditentukan berdasarkan interval penilaian berikut:

Nilai minimum = 1

Nilai maksimum = 5

Interval = $\frac{Maksimum - Minimum}{Minimum} =$

$\frac{5-1}{5} = 0.8$

Berikut perkategorian nilai rata-rata interval terendah dan tertinggi yang telah ditentukan :

Skor 1.00 – 1.80 = Sangat Tidak Setuju

Skor 1.81 – 2.61 = Tidak Setuju

Skor 2.62 – 3.42 = Netral

Skor 3.43 – 4.23 = Setuju

Skor 4.24 – 5.04 = Sangat Setuju

Analisis deskriptif dilakukan terhadap variabel independen pelatihan dan motivasi, serta variabel dependen kinerja pegawai. Hasil analisis statistik deskriptif yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1.	Materi pelatihan yang saya ikuti sangat relevan dengan tugas dan tanggung jawab saya sehari-hari.	3,84	Setuju
2.	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan saya	3,94	Setuju
3.	Pelatihan yang saya ikuti membantu saya menyelesaikan masalah pekerjaan dengan lebih efektif.	3,87	Setuju
4.	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	3,96	Setuju

5.	Pelatihan telah meningkatkan kepercayaan diri saya dalam melaksanakan pekerjaan.	3,87	Setuju
6.	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang telah saya ikuti	3,94	Setuju
7.	Pelatih atau instruktur menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami	3,85	Setuju
8.	Metode pelatihan yang diikuti cukup menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya	3,95	Setuju
9.	Pelatih selalu melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pelatihan selesai	3,86	Setuju
10.	Waktu penyelenggaraan pelatihan bagi Bapak/Ibu mencukupi dalam memahami materi pelatihan	3,89	Setuju
Rata-rata Total		**3,89**	**Setuju**

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.1, menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel pelatihan. Hal ini tercermin dari rata-rata keseluruhan variabel yaitu 3,89, yang termasuk kategori setuju (interval 3.43 – 4.23). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, responden setuju

bahwa pelatihan yang mereka ikuti memberikan efektivitas dan relevan dengan dengan tugas sehari-hari pegawai, sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka.

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1.	Organisasi selalu memperhatikan keselamatan kerja para karyawan	3,97	Setuju
2.	Dalam bekerja saya selalu mencapai target	3,91	Setuju
3.	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan	3,89	Setuju
4.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang	3,91	Setuju
5.	Saya senang mendapatkan pujian apabila melakukan pekerjaan dengan baik	4,04	Setuju
6.	Rekan kerja saya selalu bersedia membantu jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan	3,90	Setuju
7.	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	3,97	Setuju

8.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan	3,93	Setuju
9.	Organisasi akan menanggung biaya bagi karyawan yang mengalami kecelakaan pada saat bertugas	3,91	Setuju
10.	Pengakuan atas prestasi kerja sangat penting bagi saya	3,84	Setuju
Rata-rata Total		**3,92**	**Setuju**

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel motivasi. Hal ini tercermin dari rata-rata keseluruhan sebesar 3,92 yang dimana termasuk dalam kategori setuju (interval 3.43 – 4.23) dan kategori "setuju" untuk semua pernyataan. Dengan kata lain, hasil total rata-rata tersebut menjelaskan bahwa responden menyatakan setuju pada seluruh item pernyataan. Hal ini memberikan gambaran positif terhadap organisasi mereka, terutama dalam hal pencapaian target, keselamatan kerja, hubungan rekan kerja, dan dukungan rekan kerja.

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan	3,86	Setuju
2.	Kualitas kerja yang saya lakukan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi	3,89	Setuju
3.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	3,85	Setuju
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	3,82	Setuju
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	3,72	Setuju
6.	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi	3,89	Setuju
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	3,85	Setuju
8.	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri	3,86	Setuju

9.	Saya merasa tertantang untuk terus meningkatkan kinerja saya.	3,76	Setuju
10.	Dalam bekerja, anda berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	3,75	Setuju
Rata-rata Total		**3,82**	**Setuju**

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel kinerja. Hal ini tercermin dari rata-rata keseluruhan variabel sebesar 3,82, yang termasuk dalam kategori setuju (interval 3.43 – 4.23). dengan kata lain, hasil total rata-rata tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju pada seluruh item pernyataan. Dengan demikian, responden setuju bahwa kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian dan kepatuhan terhadap peraturan merupakan aspek terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden menjelaskan uraian hasil pengumpulan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Kota Singkawang, Kalimantan Barat. Penulis memiliki 100 data kuesioner dan seluruhnya dapat diolah untuk penelitian.

a. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data sampel yang diperoleh dalam penelitian ini, klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dijabarkan dalam Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	49	49%
Perempuan	51	51%
Total	**100**	**100%**

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Tabel 4.4 menunjukkan habwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Total responden Perempuan sebanyak 51 orang dengan presentase 51%% dari keseluruhan responden. Sementara itu, total responden Laki-laki sebanyak 49 orang dengan presentase 49% dari keseluruhan responden. Berdasarkan tabel 4.4 dapat dinyatakan bahwa responden penelitian ini tidak hanya terdiri dari satu jenis kelamin.

b. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data sampel yang diperoleh dalam penelitian ini, klasifikasi responden berdasarkan usia dijabarkan dalam Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4. 5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	46	46%
31-40 tahun	35	35%
41-50 tahun	15	15%
51-60 tahun	4	4%
Total	**100**	**100%**

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 21-30 tahun sebanyak 46 orang, sedangkan responden berusia 31-40 tahun berjumlah 35 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang dan responden berusia 51-60 tahun hanya 4 orang.

c. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pelatihan yang Telah Diikuti

Berdasarkan data sampel yang diperoleh pada penelitian ini, klasifikasi responden berdasarkan pelatihan yang telah diikuti pegawai dijabarkan dalam diagram berikut.

Tabel 4. 6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pelatihan yang Telah Diikuti

Pelatihan yang telah diikuti	Frekuensi	Persentase
Pelatihan Dasar	58	58%
Pelatihan Teknis	21	21%
Pelatihan Fungsional	4	4%
Pelatihan Kepemimpinan	17	17%
Total	**100**	**100%**

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan bahwa sebagian besar responden baru mengikuti pelatihan dasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada sebanyak 58 orang dengan presentase 58% dari keseluruhan telah mengikuti pelatihan dasar, 21 orang dengan persentase 21% dari keseluruhan telah mengikuti pelatihan teknis, 4 orang dengan presentase 4% dari keseluruhan yang telah mengikuti pelatihan fungsional, dan ada 17 orang dengan persentase 17% sudah pada tahap mengikuti pelatihan kepemimpinan.

4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan variabel pelatihani, motivasi, dan kinerja pegawai. Data yang digunakan sebanyak 100 responden dan perhitungan menggunakan perbandingan r hitung dengan r tabel. Dalam penelitian ini diperoleh r tabel sebesar 0,194 dengan tingkat signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,919	0,194	Valid
	X1.2	0,908	0,194	Valid
	X1.3	0,926	0,194	Valid
	X1.4	0,916	0,194	Valid
	X1.5	0,923	0,194	Valid
	X1.6	0,912	0,194	Valid
	X1.7	0,926	0,194	Valid
	X1.8	0,919	0,194	Valid
	X1.9	0,924	0,194	Valid
	X1.10	0,925	0,194	Valid

Motivasi	X2.1	0,872	0,194	Valid
	X2.2	0,888	0,194	Valid
	X2.3	0,903	0,194	Valid
	X2.4	0,907	0,194	Valid
	X2.5	0,902	0,194	Valid
	X2.6	0,903	0,194	Valid
	X2.7	0,901	0,194	Valid
	X2.8	0,890	0,194	Valid
	X2.9	0,888	0,194	Valid
	X2.10	0,894	0,194	Valid
Kinerja	Y1	0,913	0,194	Valid
	Y2	0,918	0,194	Valid
	Y3	0,913	0,194	Valid
	Y4	0,909	0,194	Valid
	Y5	0,905	0,194	Valid
	Y6	0,905	0,194	Valid
	Y7	0,908	0,194	Valid
	Y8	0,905	0,194	Valid
	Y9	0,907	0,194	Valid
	Y10	0,922	0,194	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden

adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung > r tabel (0,194) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian ini dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden selalu konsisten. Uji Reabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha.* Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian. Variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas Item-item Variabel Penelitian

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
Pelatihan	0.980	Reliabel
Motivasi	0.972	Reliabel
Kinerja	0.977	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dalam variabel pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji normalitas pada penelitian ini mengunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian ini digunakan karena lebih relevan dibandingkan dengan uji grafik. Suatu data dikatakan berdistribudsi normal apabila memiliki nilai signifikansi >0.05. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Unstandar residual	0.085	> 0,05	Normal

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig* sebesar 0.085 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu metode statistic yang digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya korelasi antar variabel predictor dalam model regresi. Keberadaan multikolinieritas mengidentifikasi bahwa model regresi tersebut kurang baik. Dua indicator umum yang digunakan untuk mendeteksi

multikolinieritas adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance.

Tabel 4. 10 Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0.856	1.169	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	0.856	1.169	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance value* kedua variabel dalam penelitian ini > 0,10 atau nilai VIF kedua variabel < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) dalam sebuah model regresi linier. Jika hubungan tersebut ada, hal ini disebut sebagai masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi, dapat dilakukan analisis statistik menggunakan uji *Durbin-Watson (DW Test),* namun, uji ini memiliki kendala utama yaitu ketidakpastian mengenai distribusi dari statistik yang digunakan.

Hasil uji *Durbin-Watson (DW test)* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Uji Autokorelasi

DU	DW	4-DU	Keterangan
1,715	1.755	2.285	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui hasil perhitungan nilai DW sebesar 1.755 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1.715 dan 2.285 (du < DW < 4-du), dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk seluruh pengamatan regresi. Suatu model regresi dikatakan bebas dari heterokedesitas apabila nilai sig >0,05. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Pelatihan	0.593	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Motivasi	0.079	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

4.2.4 Uji Korelasi

a. Uji Pearson Kolerasi X1,X2 - Y

Uji pearson korelasi dilakukan untuk menguji apakah pengamatan berhubungan atau tidak, uji ini mengunakan *kolmogorov smirnov*. Hasil uji Pearson Korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 13 Uji Pearson Kolerasi

Variabel	Sig	batas	Pearson Correlation	Keterangan
Pelatihan	0.000	< 0,05	0.546	Berhubungan
Motivasi	0.000	< 0,05	0.474	Berhubungan

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar 0.000 < 0,05 dan 0.000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Motivasi berhubungan dengan Kinerja.

b. Uji Pearson Kolerasi X1 - X2

Uji Pearson digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara pengamatan atau tidak, dan dalam elaksanaannya, uji ini memanfaatkan metode *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil uji Pearson Korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 14 Uji Pearson Kolerasi

Variabel	Sig	batas	Pearson Correlation	Keterangan
Pelatihan	0.000	< 0,05	0.380	Berhubungan

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar 0.000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berhubungan dengan Motivasi.

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh variabel independen pelatihan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Dalam model analisis regresi linier berganda, pengujian akan dilakukan baik secara simultan menggunakan uji F maupun secara parsial dengan uji t. Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima Ha: jika probabilitas (p) ≤ 0,05 artinya variabel independen secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	6.942			
Pelatihan	0.443	4.949	0.000	Signifikan
Motivasi	0.358	3.613	0.000	Signifikan
F hitung	29.880			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.368			

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

Y = 6.942 + 0.443 X1 + 0.358 X2 + e

Persamaan tersebut kemudian diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6.942 menjelaskan bahwa, jika tidak ada variabel Pelatihan dan Motivasi yang mempengaruhi Kinerja, Kinerja sebesar 6.942 satuan.

2. b_1 sebesar 0.443 menejelaskan bahwa, jika variabel Pelatihan meningkat sebesar satu satuan, tingkat Kinerja akan meningkat sebesar 0.443 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.
3. b_1 sebesar 0.358 menjelaskan bahwa, jika variabel Motivasi meningkat sebesar satu satuan, tingkat Kinerja akan meningkat sebesar 0.358 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

b. Koefisien Determinasi (*Adjusted R^2*)

Koefiesien determinasi adalah ukuran statistik yang mengukur proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat diprediksi dari variabel independen.

Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,617[a]	,381	,368	7,895	1,755

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) sebesar 0.368, artinya variabel Pelatihan dan Motivasi mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 0.368 atau 36.8% sisanya sebesar 63.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak didefinisikan dalam model penelitian ini.

c. Uji T (Parsial)

Uji T adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen Pelatihan dan Motivasi dengan variabel dependen Kinerja Pegawai.

1). Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja".

2). Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja".

d. Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 4.15 diperoleh F hitung sebesar 29.880 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh pada Kinerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pelatihan (Diklat) terhadap Motivasi Kerja ASN Kota Singkawang, Kalbar

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketaui bahwa pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja ASN Kota Singkawang. Hasil uji Pearson Correlation menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara pelatihan dengan motivasi (r = 0.380), serta nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.000 < 0.05, yang membuktikan bahwa "Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi".

Hasil ini menunjukkan semakin baik pelatihan yang diberikan kepada ASN, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja mereka. Pelatihan yang relevan, terstruktur, serta sesuai dengan kebutuhan kerja ASN mampu meningkatkan rasa percaya diri, pemahaman terhadap tugas, serta kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya pelatihan yang efektif, ASN merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, sehingga mendorong mereka untuk lebih semangat dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Moeheriono, 2003), yang menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selain itu, penelitian (Wahyudi et al., 2021) juga menunjukkan bahwa diklat yang dirancang dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai secara signifikan.

Dalam konteks ASN Kota Singkawang, pelatihan menjadi sarana penting dalam membangun komitmen dan profesionalisme aparatur. Hal ini sejalan dengan kebutuhan pelayanan publik yang semakin kompleks, serta tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah yang semakin tinggi. Pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan

keterampilan teknis, tetapi juga memberikan pemahaman nilai-nilai organisasi dan orientasi pelayanan publik.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja ASN Kota Singkawang, Kalbar

Hasil dari pengujian signifikansi menunjukkan adanya nilai probabilitas sebesar 0,000 ≤ 0,05. Nilai tersebut membuktikan bahwa "Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja".

Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) hendaknya memiliki kompetensi yang tinggi. Kompetensi ini akan memungkinkan ASN untuk menjalankan tugas dan wewenangnya dengan lebih baik serta penuh tanggung jawab. Karena hal tersebut akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tempat ASN bekerja (Afriani et al., 2021). Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi ASN adalah melalui pelatihan (diklat). Karena melalui pelatihan (diklat), diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman ASN, sehingga nantinya akan terjadinya peningkatan kinerja pegawai.

Menurut (Robi et al., 2022) pelatihan (diklat) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kota Singkawang, Kalimantan Barat. Peningkatan ini disebabkan oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan, yang

memungkinkan ASN untuk bekerja lebih baik. Semakin baik dan intensif pelatihan (diklat) yang dilakukan maka kinerja dari ASN akan meningkat lebih baik lagi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Kota Singkawang, Kalimantan Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Afriani et al., 2021) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementrian agama Kota Singkawang

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Kota Singkawang, Kalbar

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan adanya nilai probabilitas sebesar 0,000 ≤ 0,05. Nilai tersebut membuktikan bahwa "Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja".

Keberhasilan suatu instansi tidak hanya ditentukan oleh peralatan ataupun sarana dan prasarananya, tetapi ASN sebagai sumber daya manusia yang merupakan faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja instansi. ASN yang berkualitas adalah ASN yang mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta memberikan kinerja yang optimal sehingga membantu instansi mencapai tujuannya. (Robi et al., 2022)

Menurut (Sugiharto, 2023), motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Kota Singkawang, Kalimantan Barat. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang sangat penting bagi ASN dalam bekerja, karena tanpa motivasi, ASN dapat kehilangan semangat dan antusiasme dalam bekerja, sehingga pekerjaan mereka terasa seperti rutinitas semata. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki ASN, kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiharto, 2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh posiitif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

4.3.4 Pengaruh Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Kota Singkawang, Kalbar

Hasil uji F yang tercantum dalam tabel 4.15 menunjukkan nilai F hitung sebesar 29.880 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai sig 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh pada Kinerja.

Pentingnya peran seorang ASN dalam membantu instansi tempatnya bekerja adalah terletak pada kinerjanya, dimana kinerja ASN sendiri akan memberikan gambaran terhadap kemampuan ASN dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka (Sugiharto, 2023).

Pelatihan dan motivasi kerja adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja ASN.

Menurut (Robi et al., 2022), pelatihan (diklat) dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Kota Singkawang, Kalimantan Barat. Pelatihan (diklat) dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Kurangnya pelatihan dan motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja. Pelatihan meningkatkan kompetensi ASN dalam melaksanakan tugas, dan motivasi kerja yang tinggi mendorong ASN untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja ASN secara keseluruhan. Hasil uji simultan penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan pada variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja ASN Kota Singkawang, Kalimantan Barat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Robi et al., 2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja kabupaten kuningan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh pelatihan (diklat) dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara wilayah Kota Singkawang, Kalimantan Barat yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ASN Kota Singkawang, Kalimantan Barat.
2. Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kota Singkawang, Kalimantan Barat.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kota Singkawang, Kalimantan Barat.
4. Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kota Singkawang, Kalimantan Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diambil, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai bahan masukan, yaitu:

1. Dinas, instansi, atau pemerintah pusat maupun daerah hendaknya meningkatkan pemberian pelatihan terhadap ASN. Tujuannya adalah

untuk menambah kompetensi ASN yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

2. Seorang ASN hendaknya selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menjadi pendorong dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Penelitian berikutnya dapat mempergunakan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja ASN sebagai penambah atau perbandingan bagi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, Umar, A., & Budiman. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. In *Jurnal Mirai Management* (Vol. 3, Issue 2). https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai

Afriani, R., Sutiono, L., & Sudarso, E. (2021). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Singkawang*.

Aisyah, A., Magdalena, N. M., Sihombing, S. B., & Afnira, E. (2024). Penerapan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja ASN. *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Tata Negara*, *2*(3), 221–237. https://doi.org/10.55606/birokrasi.v2i3.1329

Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, *2*(1), 101. https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427

Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *JSMB* (Vol. 5, Issue 2). http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb

Digdowiseiso, K., & Sugiyanto, E. (2021). How Effective is Instutional Quality for the Creation of Small & Medium Enterprises (SMES) in Indonesia? *& Sociology*, *14*(1). https://doi.org/10.14254/2071

Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, *2*(2).

Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). *Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervrening pada Attarakha Photography Bandung*. *2*(1). https://doi.org/10.31933/JEMSI

Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, & Sihombing, S. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)* (Vol. 5). http://ejournal.lmiimedan.net

Gunawan, E., Brasit, N., Handayani Gusti Program Pascasarjana Magister Manajemen, D., & Nobel Indonesia, S. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Ppraja Kabupaten Kepulauan Selayar*. *3*. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR

Kusnaini, Indra Prasetyo, & C. Sri Hartati. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, *1*(1), 117–125. https://doi.org/10.59024/jis.v1i1.385

Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Moeheriono. (2003). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III terhadap Motivasi Kerja, Karier dan Kompetensi Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur*.

Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadsap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kota Waringin Timur*.

Numberi, G. M., Noch, M. Y., & Suratini, S. (2024). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organsiasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *7*(3), 273–291. https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.896

Octavia, A. N., Prihatini, P., & Saraswati, D. C. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Tri Setya Abadi* (Vol. 02, Issue 01).

Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha*, *1*(1). https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx

Pujihastuti, I. (2010). *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*.

Rachmawati, E., Laili, W., Hidayatullah, A. R., & Ismail, I. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, *2*(1), 45–61. https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453

Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business*

Research (JAMBiR), *1*(1), 2021. http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir

Ridha, N. (2017). *Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian*.

Rizki Afri Mulia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=zfVPEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Rivai+(2009+:+15-17)+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia,+Jakarta+Cetakan+Kesembilan&ots=RLCFRre0mO&sig=szyth5uOLOPhwzNCVlBDIa8QYXs

Robi, A., Rahim, M. G. S., & Sudirman. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan* (Vol. 1, Issue 1).

Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). *Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura*.

Sembiring, M., Trigan, E., & Yanti, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo*.

Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung*.

Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi sebagai Pengubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, *11*(2).

Sugiharto, V. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara(ASN) pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal*.

Supianah, S., Idris, M., & Asniawati. (2023). *Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir terhadap Aparatur Sipil Negara melalui Motivasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mandar*.

Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

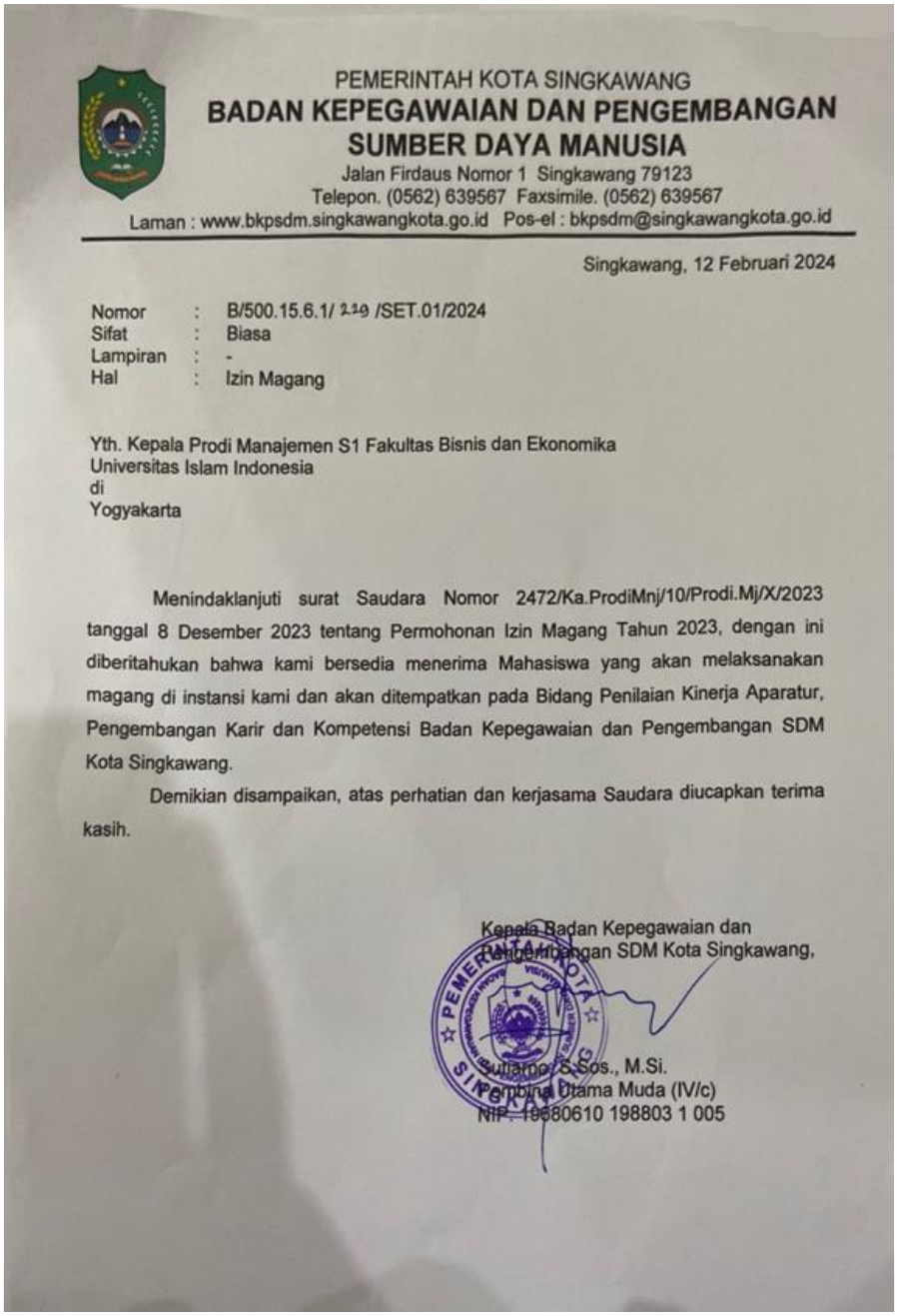
Uno, H. B. (2006). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan.* .

Wahyudi, H., Susbiyani, A., & Qomariah, N. (2021). Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Banyuwangi The Effect Of Training And Organizational Commitment On Performance With Motivation As Intervening Variable On Structural Officers Of Banyuwangi Regency. In *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* (Vol. 11, Issue 2).

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Diterima Magang



PEMERINTAH KOTA SINGKAWANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jalan Firdaus Nomor 1 Singkawang 79123
Telepon. (0562) 639567 Faxsimile. (0562) 639567
Laman : www.bkpsdm.singkawangkota.go.id Pos-el : bkpsdm@singkawangkota.go.id

Singkawang, 12 Februari 2024

Nomor : B/500.15.6.1/ 219 /SET.01/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Magang

Yth. Kepala Prodi Manajemen S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
di
Yogyakarta

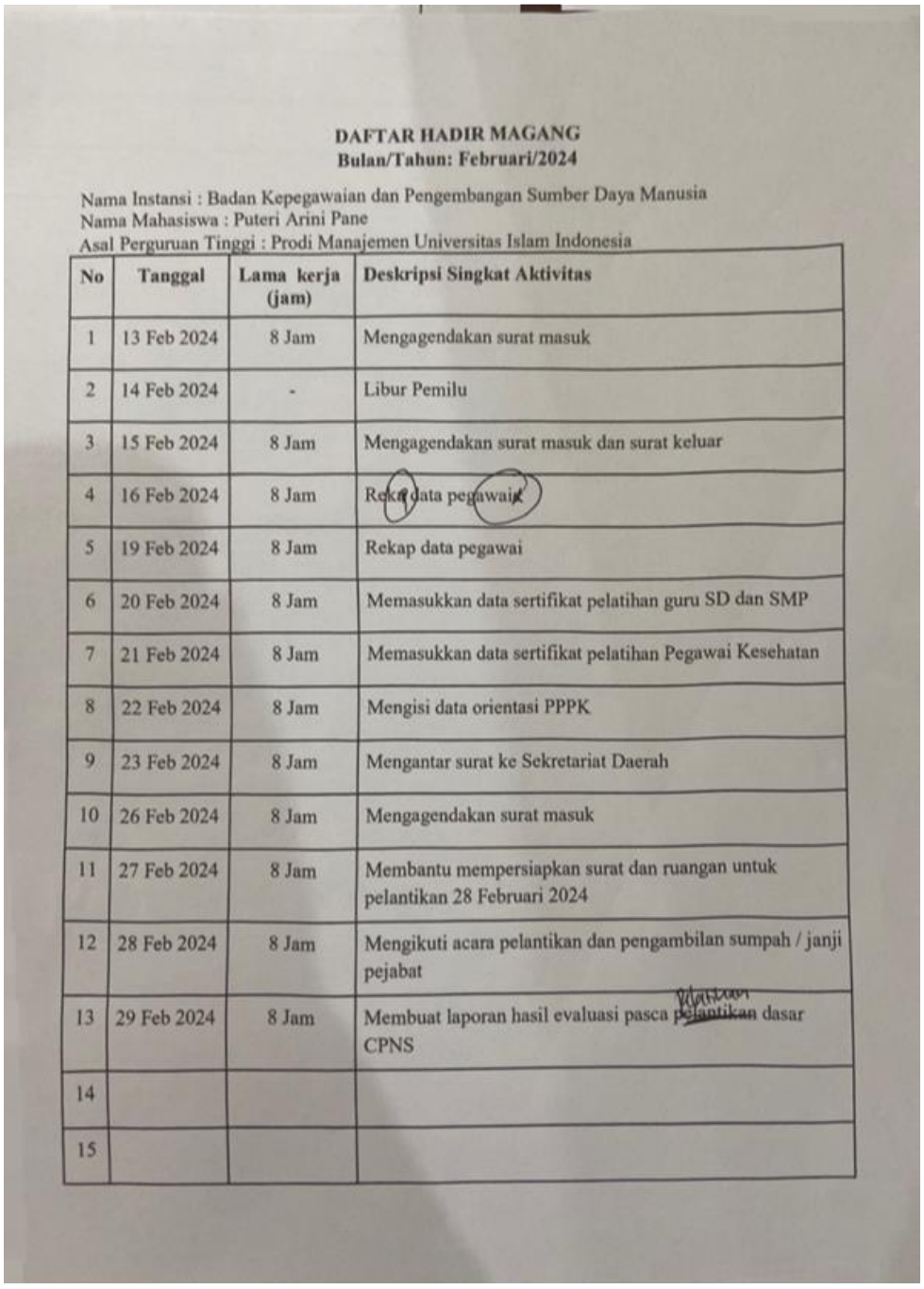
Menindaklanjuti surat Saudara Nomor 2472/Ka.ProdiMnj/10/Prodi.Mj/X/2023 tanggal 8 Desember 2023 tentang Permohonan Izin Magang Tahun 2023, dengan ini diberitahukan bahwa kami bersedia menerima Mahasiswa yang akan melaksanakan magang di instansi kami dan akan ditempatkan pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karir dan Kompetensi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Singkawang.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Singkawang,

Sutiamo, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19680610 198803 1 005

Lampiran 2 Daftar Hadir Magang



DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: Februari/2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Nama Mahasiswa : Puteri Arini Pane
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	13 Feb 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk
2	14 Feb 2024	-	Libur Pemilu
3	15 Feb 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan surat keluar
4	16 Feb 2024	8 Jam	Rekap data pegawai
5	19 Feb 2024	8 Jam	Rekap data pegawai
6	20 Feb 2024	8 Jam	Memasukkan data sertifikat pelatihan guru SD dan SMP
7	21 Feb 2024	8 Jam	Memasukkan data sertifikat pelatihan Pegawai Kesehatan
8	22 Feb 2024	8 Jam	Mengisi data orientasi PPPK
9	23 Feb 2024	8 Jam	Mengantar surat ke Sekretariat Daerah
10	26 Feb 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk
11	27 Feb 2024	8 Jam	Membantu mempersiapkan surat dan ruangan untuk pelantikan 28 Februari 2024
12	28 Feb 2024	8 Jam	Mengikuti acara pelantikan dan pengambilan sumpah / janji pejabat
13	29 Feb 2024	8 Jam	Membuat laporan hasil evaluasi pasca pelantikan dasar CPNS
14			
15			

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: Maret/2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Nama Mahasiswa : Puteri Arini Pane
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	1 Maret 2024	8 Jam	Sosialisasi tentang Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Singkawang
2	4 Maret 2024	8 Jam	Rekap laporan hasil evaluasi pasca pelatihan dasar CPNS
3	5 Maret 2024	-	Izin sakit
4	6 Maret 2024	8 Jam	Rekap laporan hasil evaluasi pasca pelatihan dasar CPNS
5	7 Maret 2024	8 Jam	Mengagendakan surat dan mengantar surat ke Sekretariat Daerah
6	8 Maret 2024	8 Jam	Menaikkan surat ke kaban
7	13 Maret 2024	8 Jam	Mencari asip SK Jabatan pegawai
8	14 Maret 2024	8 Jam	Mengetik regulasi terkait pemberian kesejahteraan pada pegawai ASN
9	15 Maret 2024	8 Jam	Mengagendakan surat dan menaikkan surat ke Sekretaris Bagian
10	18 Maret 2024	8 Jam	Membantu memperisapkan ATK untuk persiapan tes seleksi jabatan pegawai
11	19 Maret 2024	8 Jam	Mengambil surat turun ke TU Walikota
12	20 Maret 2024	8 Jam	Kegiatan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah kota Singkawang

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: April/2024

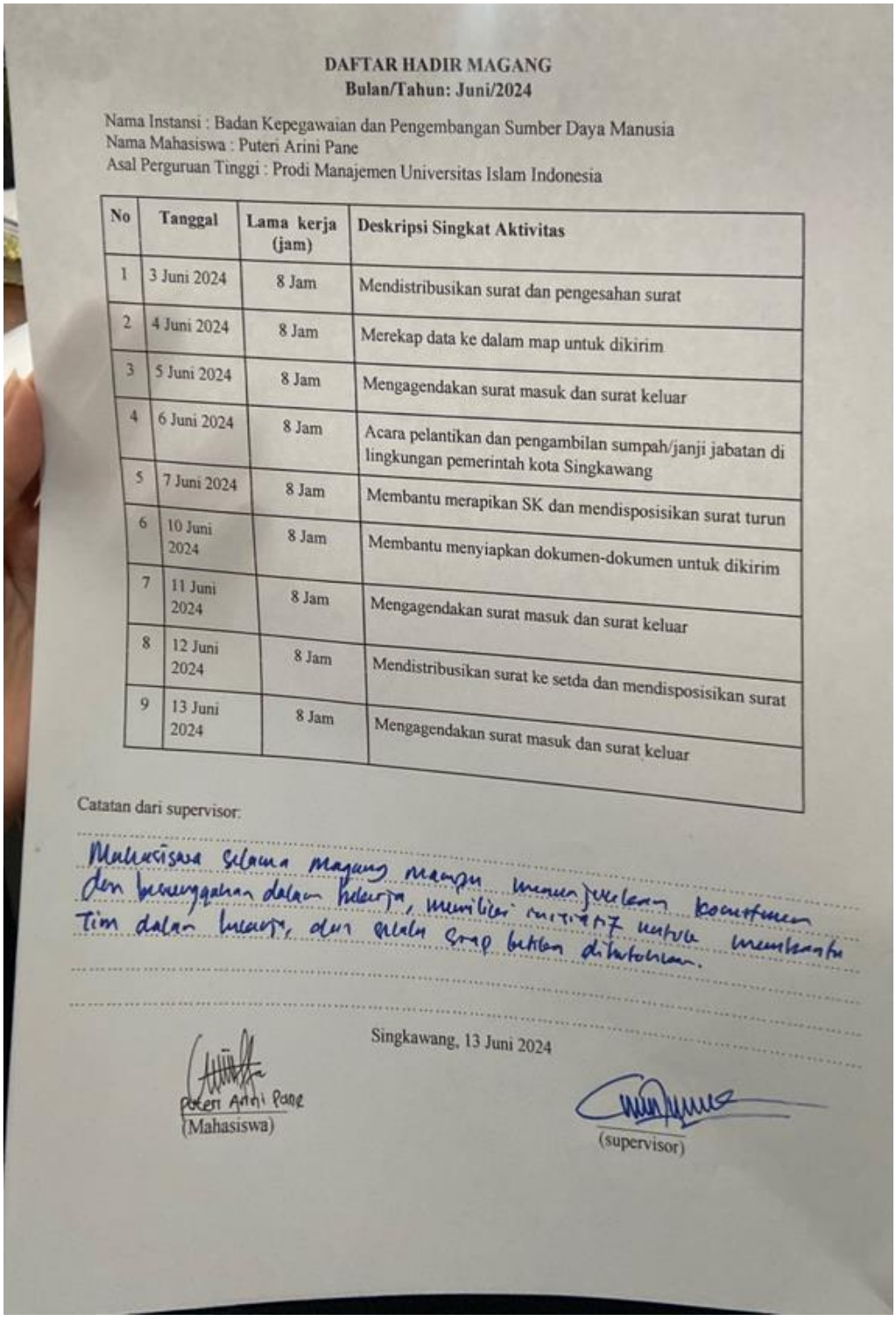
Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Nama Mahasiswa : Puteri Arini Pane
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	1 April 2024	8 Jam	Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji P3K
2	2 April 2024	8 Jam	Menginput data orientasi P3K yang masih kosong
3	3 April 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan surat keluar
4	4-18 April 2024	-	Libur idul fitri
5	19 April 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan surat keluar
6	22 April 2024	8 Jam	Mengagendakan dan mendistribusikan surat
7	23 April 2024	8 Jam	Merekap data jabatan fungsional guru SD, SMP
8	24 April 2024	8 Jam	Mengetik surat Deklarasi Badan Pencalonan sektor publik
9	25 April 2024	8 Jam	Merekap data jabatan fungsional Ahli Kesehatan dan Dinas Sosial
10	26 April 2024	8 Jam	Merekap data surat kerja pegawai
11	29 April 2024	8 Jam	Mengecap surat pelaksanaan tugas dan dimasukkan kedalam map
12	30 April 2024	8 Jam	Merekap surat pernyataan pelantikan
13			

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: Mei/2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Nama Mahasiswa : Puteri Arini Pane
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	1 Mei 2024	-	Libur hari buruh
2	2 Mei 2024	8 Jam	Pengesahan SK
3	3 Mei 2024	8 Jam	Rekap data surat kerja pegawai & mendistribusikan surat ekspedisi lepas
4	6 Mei 2024	8 Jam	Rekap data pegawai RSUD Abdul Aziz
5	7 Mei 2024	8 Jam	Membantu mengetik surat
6	8 Mei 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan surat keluar
7	9-10 Mei 2024	-	Libur kenaikan Isa Al Masih
8	13 Mei 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan surat keluar
9	14 Mei 2024	8 Jam	Mendistribusikan surat
10	15 Mei 2024	8 Jam	Membantu menyiapkan surat perintah untuk dikirim
11	16 Mei 2024	8 Jam	Memberi tanda atau stiker untuk ditanda tangani pejabat berwenang
12	17 Mei 2024	8 Jam	Memberi cap pada surat dan dokumen resmi
13	20 Mei 2024	8 Jam	Mendistribuskikan surat ke sekretaris daerah
14	21 Mei 2024	8 Jam	Membantu menyiapkan surat resmi untuk dikirim
15	22 Mei 2024	8 Jam	Megagendakan surat masuk dan surat keluar serta mendistribusikannya



DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun: Juni/2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Nama Mahasiswa : Puteri Arini Pane
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	3 Juni 2024	8 Jam	Mendistribusikan surat dan pengesahan surat
2	4 Juni 2024	8 Jam	Merekap data ke dalam map untuk dikirim
3	5 Juni 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan surat keluar
4	6 Juni 2024	8 Jam	Acara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan di lingkungan pemerintah kota Singkawang
5	7 Juni 2024	8 Jam	Membantu merapikan SK dan mendisposisikan surat turun
6	10 Juni 2024	8 Jam	Membantu menyiapkan dokumen-dokumen untuk dikirim
7	11 Juni 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan surat keluar
8	12 Juni 2024	8 Jam	Mendistribusikan surat ke setda dan mendisposisikan surat
9	13 Juni 2024	8 Jam	Mengagendakan surat masuk dan surat keluar

Catatan dari supervisor:

Mahasiswa selama magang mampu menunjukkan komitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja, memiliki inisiatif untuk membantu tim dalam bekerja, dan selalu siap ketika ditugaskan.

Singkawang, 13 Juni 2024

Puteri Arini Pane
(Mahasiswa)

(supervisor)