

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Kontrol Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara)

Agung Prabowo¹, Hermansyur², Hafriz Rifki Hafas³

Universitas Harapan Medan

Email Adress : agungprabowo@gmail.com

Received : 18 Maret 2022

Revised : 20 April 2022

Accepted: 31 Mei 2022

© 2022 The Author : Published by : Cattleya Darmaya Fortuna

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara baik secara parsial maupun simultan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 83 orang, dan dengan menggunakan smapel jenuh diperoleh sampel sebesar 83 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. Pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. Jenis kelamin sebagai variabel kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagi pelatihan, kompetensi dan motivasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Pelatihan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai, Jenis Kelamin

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali para sumber daya manusia disuatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang sudah berbasis teknologi. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh, tingkat kemampuan yang diawali dengan dasar pelatihan dan motivasi kerja yang baik. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan *profesionalitas* kerja pegawai yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal (Siagian, 2017:24).

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan karena dengan adanya pelatihan maka akan meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas/proyek kerja yang dibebankan kepada pegawai tersebut dan motivasi kerja yang baik. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah: pendidikan dan latihan,

keterampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, tingkat penghasilan, kesempatan berkinerja, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (Tohari, 2017:452). Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan/ lembaga tersebut berkembang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan dan suasana lingkungan kerja.

Pelatihan kerja digunakan untuk kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta untuk dapat mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawai, maka diharapkan adanya umpan balik yang diharapkan perusahaan, yaitu kinerja yang baik. Kinerja yang baik ini dapat membangun perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan yang telah direncanakan. Apabila tujuan perusahaan dapat selalu tercapai, maka hal ini akan berdampak baik pula terhadap citra perusahaan di mata masyarakat. Kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu (Siagian, 2017:8).

Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu menciptakan produktivitas kerja tinggi serta proses perencanaan dalam organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja maka semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, dimana kompetensi diperlukan untuk mengkomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan untuk membentuk proses kompensasi.

Selain pelatihan kerja dan kompetensi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Purwono, dkk., 2012). Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu (Nimran, 2009). Motivasi dapat berbentuk *finansial* maupun *non finansial*. Sebagai misalnya, adanya pemberian pujian, fasilitas penunjang kerja, promosi jabatan, komisi, bonus kerja, uang lembur, dan lain-lain. Dengan adanya pemberian motivasi ini, karyawan pun akan semakin puas dan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan sehingga pegawai akan berusaha untuk berkinerja baik. Namun pemberian motivasi kepada masing-masing individu tentunya berbeda-beda, karena setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda dan pencapaian kerja yang berbeda pula.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan salah satu unsur/ lembaga yang ada di daerah yang mempunyai fungsi penting dalam kegiatan perencanaan pembangunan di daerah. Begitu pentingnya fungsi lembaga ini maka dapat dikatakan bahwa berhasil tidaknya pelaksanaan koordinasi perencanaan pembangunan di daerah terutama di era otonomi daerah ditentukan oleh efektifitas BAPPEDA dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Oleh karenanya peningkatan kualitas kinerja BAPPEDA Pemrov Sumatera Utara perlu untuk dibenahi atau ditingkatkan dalam pengkoordinasian pada instansi terkait.

Adapun fenomena yang ditemui selama riset di BAPPEDA Pemrov Sumatera Utara ialah adanya beberapa karyawan yang kurang optimal dalam pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut seperti kurangnya pelatihan yang mengakibatkan tidak kompeten dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam konteks penyelenggaraan koordinasi perencanaan pembangunan di daerah dan untuk mengetahui faktor-faktor

penghambat efektivitas fungsi BAPPEDA Pemprov Sumatera Utara dalam menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan di daerah dalam penyusunan program/proyek. Berdasarkan uraian diatas sangat penting pelatihan, kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Kontrol Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Utara”**.

METODE PENELITIAN

Agar mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (pelatihan, kompetensi dan motivasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

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

$$Y_{i-1} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Y = Kinerja pegawai
 a = Konstanta
 $b_1 - b_4$ = Koefisien regresi
 X_1 = Pelatihan
 X_2 = Kompetensi
 X_3 = Motivasi
 X_4 = Jenis kelamin
 e = *Standard Error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Variabel Y (Kinerja pegawai)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.415	0,213	Valid
Butir 2	0.577	0,213	Valid
Butir 3	0.577	0,213	Valid
Butir 4	0.538	0,213	Valid
Butir 5	0.597	0,213	Valid

Variabel X_1 (Pelatihan)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.511	0,213	Valid
Butir 2	0.475	0,213	Valid
Butir 3	0.399	0,213	Valid
Butir 4	0.501	0,213	Valid
Butir 5	0.566	0,213	Valid
Butir 6	0.472	0,213	Valid

Variabel X_2 (Kompetensi)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.785	0,213	Valid
Butir 2	0.682	0,213	Valid
Butir 3	0.644	0,213	Valid
Butir 4	0.720	0,213	Valid
Butir 5	0.562	0,213	Valid
Butir 6	0.654	0,213	Valid

Variabel X₃ (Motivasi)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Butir 1	0.418	0,213	Valid
Butir 2	0.429	0,213	Valid
Butir 3	0.602	0,213	Valid
Butir 4	0.369	0,213	Valid

Variabel X₄ (Jenis Kelamin)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Butir 1	0.426	0,213	Valid
Butir 2	0.317	0,213	Valid
Butir 3	0.410	0,213	Valid
Butir 4	0.372	0,213	Valid

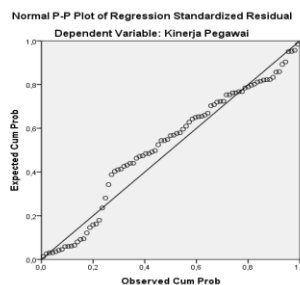
Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	5	0.768	Reliable
Pelatihan (X ₁)	6	0.745	Reliable
Kompetensi (X ₂)	6	0.870	Reliable
Motivasi (X ₃)	4	0.668	Reliable
Jenis Kelamin (X ₄)	4	0.600	Reliable

Pada pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Hasil Uji Regresi Model I Pengujian Normalitas Data Model I



Gambar Grafik P-P Plot Model I

Pada gambar, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

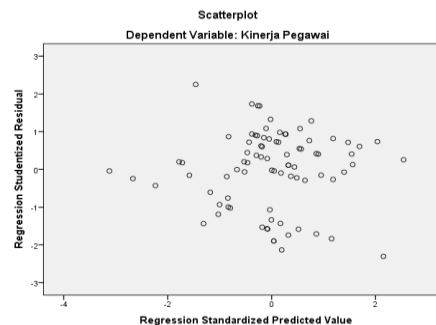
Pengujian Multikolinieritas Model I

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.909	1.100
2	Kompetensi	.928	1.078
3	Motivasi	.848	1.180

a. Dependent Variable : kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai VIF dari nilai pelatihan, kompetensi dan motivasi lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terkena multikolenearitas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dari nilai pelatihan, kompetensi dan motivasi lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolenearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedastisitas Model I



Gambar Heteroskedastisitas Model I

Berdasarkan Gambar dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda Model I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,880	3,754		3,431	,001
Pelatihan	,333	,116	,311	2,863	,005
Kompetensi	,182	,091	,215	1,998	,049
Motivasi	-,463	,165	-,316	-2,803	,006

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

$$\hat{Y} = 12,880 + 0,333 X_1 + 0,182 X_2$$

Nilai Koefisien Determinasi Model I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,389 ^a	,151	,119	3,80800

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil estimasi untuk nilai *R-Square* sebesar 0,151. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan (X_1), variabel kompetensi (X_2) dan variabel motivasi (X_3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara sebesar 15,1% dan sisanya sebesar 84,9% ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Model I Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203,995	3	67,998	4,689	,005 ^b
	Residual	1145,571	79	14,501		
	Total	1349,566	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,689 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,11 dan nilai sig. α sebesar 0.005 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara bersama-sama variabel pelatihan (X_1), variabel kompetensi (X_2) dan motivasi (X_3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.

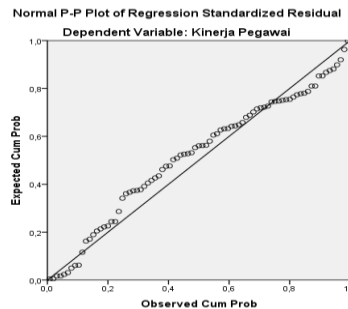
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12,880	3,754		3,431	,001	
	Pelatihan	,333	,116	,311	2,863	,005
	Kompetensi	,182	,091	,215	1,998	,049
	Motivasi	-,463	,165	-,316	-2,803	,006

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 2,863 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf nyata 5 % dan nilai Sig (0,005 < 0,05). Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel pelatihan (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. Untuk variabel kompetensi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,998 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf nyata 5 % dan nilai Sig (0,049 < 0,05). Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti variabel kompetensi (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. Untuk variabel motivasi (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,803 yang berarti lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf nyata 5 % dan nilai Sig (0,006 < 0,05). Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti variabel kompetensi (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.

Hasil Uji Regresi Model II
Hasil Uji Asumsi Klasik Model II
Pengujian Normalitas Data



Gambar Grafik P-P Plot Model II

Pada gambar, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

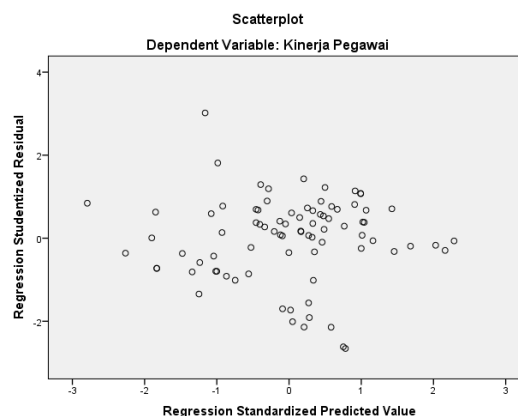
Pengujian Multikolinieritas Model II

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.889	1.124
2	Kompetensi	.925	1.081
3	Motivasi	.848	1.180
4	Jenis kelamin	.973	1.027

a. Dependent Variable : kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai VIF dari nilai pelatihan, kompetensi, motivasi dan jenis kelamin lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terkena multikolenearitas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dari nilai pelatihan, kompetensi, motivasi dan jenis kelamin lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedasdisitas Model II



Gambar Heteroskedastisitas Model II

Berdasarkan Gambar dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda Model II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,561	3,489		,734	,465
Pelatihan	,244	,096	,228	2,534	,013
Kompetensi	,210	,075	,247	2,799	,006
Motivasi	-,461	,136	-,314	-3,398	,001
Jenis Kelamin	,785	,125	,541	6,282	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\hat{Y} = 2,561 + 0,244 X_1 + 0,210 X_2 - 0,461 X_3 + 0,785 X_4$$

Nilai Koefisien Determinasi Model II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,436	,407	3,12290

a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil estimasi untuk nilai *R-Square* sebesar 0,436. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan (X_1), variabel kompetensi (X_2), variabel motivasi (X_3) dan variabel jenis kelamin (X_4) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara sebesar 43,6% dan sisanya sebesar 56,4% ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Model II

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	588,871	4	147,218	15,095	,000 ^b
	Residual	760,695	78	9,753		
	Total	1349,566	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,095 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,11 dan nilai sig. α sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara bersama-sama variabel pelatihan (X_1), variabel kompetensi (X_2), variabel motivasi (X_3) dan variabel jenis kelamin (X_4) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,561	3,489		,734	,465
Pelatihan	,244	,096	,228	2,534	,013
Kompetensi	,210	,075	,247	2,799	,006
Motivasi	-,461	,136	-,314	-3,398	,001
Jenis Kelamin	,785	,125	,541	6,282	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 2,534 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf nyata 5 % dan Sig (0,013 < 0,05). Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti variabel pelatihan (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. Untuk variabel kompetensi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,799 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf nyata 5 % dan Sig (0,006 < 0,05). Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti variabel kompetensi (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. Untuk variabel motivasi (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3,398 yang berarti lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf nyata 5 % dan Sig (0,001 < 0,05). Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti variabel motivasi (X_3) secara parsial memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. Untuk variabel jenis kelamin (X_4) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,282 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,990 pada taraf nyata 5 % dan Sig (0,000 < 0,05). Berdasarkan ketentuan yang ada maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti variabel jenis kelamin (X_4) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dianantari dkk (2019), Rachmawati (2016), Yulianto (2018), Paramarta dan Astika (2020), Oktaviani dan Darmo (2017), Adriyanto dan Subakti (2018), Wijayanto dan Dotulong (2017), Sahangggamu dan Mandey (2014), Agusta dan Sutanto (2013), Marjaya dan Pasaribu (2019), Kahpi dkk (2017), Elizar dan Tanjung (2018), Dewi dan Ariyanto (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017), Yulianto (2018), Parashaktidkk (2019), Adriyanto dan Subakti (2018), Syahputra dan Tanjung (2020), Wijayanto dan Dotulong (2017), Kahpi dkk (2017), Elizar dan

Tanjung (2018), Dewi dan Ariyanto (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dianantari dkk (2019), Rachmawati (2016), Yulianto (2018), Adriyanto dan Subakti (2018), Wijayanto dan Dotulong (2017), Sahanggamu dan Mandey (2014), Agusta dan Sutanto (2013), Kahpi dkk (2017), Dewi dan Ariyanto (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yulianto (2018), Adriyanto dan Subakti (2018), Wijayanto dan Dotulong (2017), Kahpi dkk (2017), Dewi dan Ariyanto (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Jenis Kelamin Sebagai Variabel Kontrol Berpengaruh Signifikan Bagi Variabel Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa jenis kelamin sebagai variabel kontrol memberikan pengaruh yang signifikan bagi variabel pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Mutmainah dkk (2020), Satriadi dkk (2021), Ristami (2020) yang menyatakan bahwa jenis kelamin sebagai variabel kontrol memberikan pengaruh yang signifikan bagi pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.
2. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.
4. Pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.
5. Jenis kelamin sebagai variabel kontrol memberikan pengaruh yang positif dan signifikan bagi variabel pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Saran

1. Kegiatan pelatihan dan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja harus tetap diperhatikan. Pelatihan tidak hanya yang bersifat teknis saja dan harus diimbangi dengan pelatihan yang mampu meningkatkan dan menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Manajemen sebaiknya melakukan *assessment* terhadap kualitas kompetensi masing-masing karyawan agar dapat tergambar kondisi sebenarnya dan seberapa jauh rentang *gap* yang ada antara kondisi yang ada dengan harapan manajemen. Perlu dilakukan

penyelarasan tujuan organisasi dengan kondisi kompetensi yang ada. Kompetensi *gap* dari hasil *assessment* akan menjadi dasar untuk pembuatan rencana peningkatan kompetensi untuk masing-masing karyawan. Tujuan dari rencana yang dibuat adalah untuk mengikis rentang *gap* yang ada. Perencanaan meliputi penetapan tujuan serta teknis implementasi agar kompetensi dapat maksimal ditingkatkan. Pelaksanaan rencana pengembangan kompetensi dilakukan bertahap. Hal ini sebaiknya sudah didesain pada saat penetapan target dan pada saat pembuatan rencana teknis implementasi. Pelaksanaan dibagi menjadi beberapa tingkatan agar setiap perkembangan terpantau dan dapat dianalisis untuk kemungkinan penyesuaian pada tahap berikutnya.

3. Sebaiknya dilakukan pencarian informasi melalui *motivation survey index* yang disebarkan ke karyawan. Tujuan dari sebaran *survey* ini adalah untuk memberi gambaran seberapa besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Berangkat dari hasil *survey* tersebut maka dapat dibuat suatu strategi dan perencanaan yang ditujukan untuk meningkatkan motivasi kerja. Rencana peningkatan motivasi kerja sebaiknya dibuat secara sistematis, karyawan diberikan stimulasi seperti penekanan yang jelas untuk *reward* dan *punishment*, penetapan target-target yang menantang, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk lebih dapat menuangkan kreativitas atau terobosan-terobosan baru dalam pekerjaan yang dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Adriyanto, Hendaris dan Subakti, Agung Gita. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*. Volume 1, Nomor 2, Oktober 2018.
- [2]. Agusta, Leonando dan Sutanto, Eddy Madiono. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA* Vol. 1, No. 3, (2013)
- [3]. Dewi, Rahma Sari dan Ariyanto, Eny. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Group Cto Office* PT Indosat. *Telaah Bisnis TB* Vol. 17, No. 2, Desember 2016, hal. 113-130. ISSN 1411-6375 (cetak) 2541-6790 (online). <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb>
- [4]. Dianantari, Ni Made Yuni., Yuesti, Anik dan Sudja, I Nengah. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen (JSAM)*. (Vol. 1, No. 4: April, 2019). ISSN: 2656-5366. <http://www.journals.segce.com/index.php/JSAM>
- [5]. Elizar dan Tanjung, Hasrudy. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1, No. 1, September 2018, 46-58. ISSN 2623-2634 (online). DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- [6]. Kahpi, Heri Sapari., Khurosaini, Aan dan Suhendra, Indra. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa. (JRBM)*, Vol. 1 (1): hh.1-9 (Mei 2017). ISSN (Online) 2599-0837, <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- [7]. Marjaya, Indra dan Pasaribu, Fajar. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

- Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147. ISSN 2623-2634. (online). DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- [8]. Mutmainah., Murseto, Taufik Dian dan Rohmatiah, Ahadiati. (2020). Dampak *Gender, Sourcing Channels, And Placement* Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 9.9 (2020):879-898. ISSN : 2337-3067
- [9]. Oktaviani, Evi dan Darmo, Ika Suhartanti. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 373-380.
- [10]. Paramarta, Wayan Arya dan Astika, I Putu Purnama. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, Agustus 2020, Vol.2 (No.2): Hal 9-26. DOI: <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2>
- [11]. Parashakti, Ryani Dhyana., Fahlevi, Mochammad., Hadinata, Acep dan Ekhsan, Muhamad. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 13
- [12]. Rachmawati, Rr. Watie. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol . 9 No. 1 2016
- [13]. Ristami, Komang Tri Ayu. (2020). Efek Gender Dan Pendidikan Pada Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Kinerja Karyawan BPR Di Kabupaten Gianyar. Program Magister Manajemen Universitas Udayana
- [14]. Sahangggamu, Patricia M.dan Mandey, Silvy L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523. ISSN 2303-1174
- [15]. Satriadi., Oktavia, Nur Mona., Soehardi, Dwi Vita Lestari dan Alhempri, R.Rudi. (2021). Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan *Gender* Pada Dinas Pertanian Pangan Dan Perikanan Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.1 No.9 Februari 2021
- [16]. Syahputra, Muhammad Dedi dan Tanjung, Hasrudy. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 3, Nomor 2 , September 2020. e-ISSN 2623-2634
- [17]. Wijayanto, Japerdi dan Dotulong, Lucky O. H. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3048-3057.
- [18]. Yulianto, Wahyu. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderator Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementerian Kelautan Dan Perikanan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9 No. 1 September 2018. ISSN : 2503-4413, Hal 37 - 49