

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DIMODERASI OLEH  
SPIRITUALITAS DI DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA LUBUKLINGGAU**

**THESIS**

**Oleh:**

**BERNIDHO**

**NPM :18.23.052**

**[Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)]**



**MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU  
2021**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pimpinan suatu organisasi yang melaksanakan tugasnya dan wewenang dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan memberikan perhatian akan penempatan kerja dan kompetensi sehingga mampu meningkatkan kinerja demi mendorong yang akan menimbulkan nilai positif kepada pegawai dan menguntungkan demi peningkatan hasil kerja pegawai.

Pegawai untuk mampu memahami pekerjaan yang diselesaikan adanya kompetensi dan komunikasi yang baik antar pegawai, dengan begitu komunikasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di Bidang Perhubungan, mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Kewenangan Daerah di Bidang perhubungan serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Provinsi. Dengan fungsi Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau yaitu perumusan kebijakan, pelaksanaan, monitoring, fasilitas dan koordinasi serta pembinaan di bidang lalu lintas, angkutan, sistem transportasi perkotaan, keselamatan transportasi jalan dan teknik sarana prasarana perhubungan dan pelaksana administrasi Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan dapat ditemukan beberapa permasalahan berkaitan dengan pelatihan, komunikasi, kinerja pegawai dan spiritualitas di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau. Adapun data berkaitan dengan variabel penelitian bahwa:

**Tabel 1** : Data Pelatihan Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau

No	Jenis Pelatihan	Pelaksanaan	Hambatan
1	Pelatihan para juru parkir	Tahun 2020	Tidak diikuti oleh seluruh juru parker
2	Pelatihan ppns (penyidikk pegawai negeri sipil)	Tahun 2020	-
3	Pelatihan (PKB) pemeriksaan kendaraan bermotor kendaraan	Tahun 2020	Kurangnya pemahaman akan tujuan pelatihan
4	Pelatihan andalalin (analisa dampak lalulintas)	Tahun 2020	-
5	Pelatihan menejemen pengawasan terminal	Tahun 2020	Terminal kurang beroperasi secara optimal

Sumber: Dinas Perhubungan Tahun 2020

Berdasarkan hasil pada pengamatan dan data berkaitan dengan variabel penelitian yakni pelatihan diketahui bahwa pelatihan kurang terlaksana secara maksimal, pelatihan yang tersedia sesuai dengan Dokumen Perencanaan Anggaran belum mendukung pekerjaan pegawai. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan kurang memahami tentang materi pelatihan sehingga pada saat kembali kekantor pelatihan yang diikuti tidak dapat digunakan dengan baik. dan pelaksanaan pelatihan yang kurang tepat, sehingga pegawai yang seharusnya dapat mengikuti pelatihan tersebut tidak bersedia untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, ataupun bimbingan teknis pegawai.

Komunikasi hasil pengamatan awal diketahui bahwa pegawai belum adanya keterbukaan terhadap pimpinan, seperti tentang beban pekerjaan serta

kendala dalam penyelesaian pekerjaan pegawai sehingga kurang efisien dalam bekerja., belum terlihatnya rasa empati antar pegawai, seperti pegawai lainnya tidak berkenan untuk membantu pegawai dalam bekerja, jika tidak adanya permintaan bantuan dari pegawai dan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga kurangnya rasa kebersamaan seperti dalam pencapaian target pekerjaan yang kurang efektif.

Selain pelatihan dan komunikasi hal yang menjadi permasalahan berkaitan dengan hasil observasi awal yakni spiritualitas, pegawai yang melaksanakan pelatihan kurang mengikuti secara maksimal dikarenakan spiritualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang mampu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan, spiritualitas yang rendah membuat pegawai belum mampu jujur bekerja sehingga apa yang dikerjakan belum terlihat ikhlas dan secara teliti dan efektif dan pegawai dalam berkomunikasi kurang begitu optimal disebabkan kurangnya rasa spiritualitas pegawai dalam bekerja.

Pencapaian kinerja pegawai berkaitan tentang kualitas pekerjaan yakni pelatihan, komunikasi dan spiritualitas hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai diketahui bahwa pegawai kurang optimal dalam bekerja, sehingga perlu dilakukan koreksi (pengecekan) oleh unsur pimpinan agar memperkecil resiko kesalahan dalam bekerja, masih ada pegawai yang belum mampu mengoperasikan sarana dan prasana yang menunjang pekerjaan, dan juga motif pegawai dalam bekerja belum terlihat bahwa pegawai bekerja masih ada yang bekerja kurang dengan optimal merasakan bahwa lepas tanggung jawab atas pekerjaan, dan juga unsur pimpinan kurang memberikan peluang (kesempatan)

kepada seluruh pegawai sehingga pekerjaan hanya dikerjakan oleh pegawai yang sama jika pegawai tersebut tidak hadir maka pekerjaan tersebut akan terbengkalai dan tertunda pengerjaannya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

### 1. Pelatihan

- a. Pelatihan yang tersedia sesuai dengan Dokumen Perencanaan Anggaran belum mendukung pekerjaan pegawai.
- b. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan kurang memahami tentang materi pelatihan sehingga pada saat kembali ke kantor pelatihan yang diikuti tidak dapat digunakan dengan baik.
- c. Pelaksanaan pelatihan yang kurang tepat, sehingga pegawai yang seharusnya dapat mengikuti pelatihan tersebut tidak bersedia untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, ataupun bimbingan teknis pegawai.

### 2. Komunikasi

- a. Pegawai belum adanya keterbukaan terhadap pimpinan, seperti tentang beban pekerjaan serta kendala dalam penyelesaian pekerjaan pegawai sehingga kurang efisien dalam bekerja.

- b. Belum terlihatnya rasa empati antar pegawai, seperti pegawai lainnya tidak berkenan untuk membantu pegawai dalam bekerja, jika tidak adanya permintaan bantuan dari pegawai.
  - c. Komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga kurangnya rasa kebersamaan seperti dalam pencapaian target pekerjaan yang kurang efektif.
3. Kinerja Pegawai
- a. Pegawai kurang optimal dalam bekerja, sehingga perlu dilakukun koreksi (pengecekan) oleh unsur pimpinan agar memperkecil resiko kesalahan dalam bekerja,
  - b. Pegawai yang belum mampu mengoperasikan sarana dan prasana yang menunjang pekerjaan,
  - c. Motif pegawai dalam bekerja belum terlihat bahwa pegawai bekerja masih ada yang bekerja kurang dengan optimal merasakan bahwa lepas tanggung jawab atas pekerjaan,
  - d. Unsur pimpinan kurang memberikan peluang (kesempatan) kepada seluruh pegawai sehingga pekerjaan hanya dikerjakan oleh pegawai yang sama jika pegawai tersebut tidak hadir maka pekerjaan tersebut akan terbengkalai dan tertunda pengerjaannya.
4. Spiritualitas
- a. Pegawai yang melaksanakan pelatihan kurang mengikuti secara maksimal dikarenakan spritualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang mampu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan.

- b. Spiritualitas yang rendah membuat pegawai belum mampu jujur bekerja sehingga apa yang dikerjakan belum terlihat ikhlas dan secara teliti dan efektif.
- c. Pegawai dalam berkomunikasi kurang begitu optimal disebabkan kurangnya rasa spiritualitas pegawai dalam bekerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Hasil analisa pada latar belakang masalah dan batasan masalah, maka diketahui bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan komunikasi dimoderasi oleh Spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pelatihan dan komunikasi dimoderasi oleh Spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis;** melatih peneliti dalam menganalisa permasalahan, mencari penyelesaian masalah tersebut disesuaikan dengan teori yang mendukung dan diaplikasikan kedalam tindakan.

## **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi bahan yang akan didiskusikan, dievaluasi oleh pegawai ataupun unsur pimpinan agar dapat meningkatkan komunikasi antar pegawai agar terjalin optimal memberikan kenyamanan dalam bekerja, untuk mempengaruhi kualitas dan hasil kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Teori-teori yang Mendukung**

##### **1. Pelatihan**

###### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan menurut Gary Dessler (dalam Fahmi, 2015: 30), adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

###### **b. Indikator Pelatihan**

“a) Instruktur; (1) Pendidikan; (2) Penguasaan materi.; b) Peserta; (1) Semangat mengikuti pelatihan.; (2) Seleksi. Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu ; c) Materi; (1) Sesuai tujuan.; (2) Sesuai komponen peserta.; (3) Penetapan sasaran.; d) Metode; (1) Sosialisasian tujuan.; (2) Memiliki sasaran yang jelas.; e) Tujuan. .

Menurut Jurnal (Senda, 2018: 3), indikator-indikator pelatihan antara lain :

“1. Jenis Pelatihan Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dana yang dianggarkan dalam waktu tertentu. 2. Materi Pelatihan Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti. 3. Waktu Pelatihan Waktu pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang akan diajarkan.”

##### **2. Komunikasi**

**a. Pengertian Komunikasi** komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender.

## **b. Indikator Komunikasi**

“1. Keterbukaan (openness) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.2. Empati (empathy) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.3. dukungan (support) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok. 4. Rasa positif (positiveness) bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif 5. Kesamaan (equality) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.”

## **3. Spiritualitas**

### **a. Pengertian Spiritualitas**

“Spiritual adalah suatu usaha dalam mencari arti kehidupan, tujuan dan panduan dalam menjalani kehidupan bahkan pada orang-orang yang tidak memercayai adanya Tuhan. (Ellison, 2002). Spiritualitas adalah keyakinan dalam hubungannya dengan sang pencipta (Achir Yani, 2000). Burkhard (1993) dalam buku Aspek Spiritual Dalam Keperawatan, berpendapat bahwa spiritualitas meliputi aspek sebagai berikut: (1) berhubungan dengan sesuatu yang tidak diketahui atau ketidakpastian dalam kehidupan, (2) cara dalam menemukan suatu arti dan tujuan hidup, (3) memiliki kemampuan dalam menyadari kekuatan dalam untuk menggunakan sumber dan kekuatan dalam diri sendiri, (4) mempunyai perasaan terikat dengan diri sendiri dan dengan Pencipta. Kebutuhan spiritual adalah kebutuhan untuk mempertahankan atau mengembalikan keyakinan dan memenuhi kewajiban agama, serta kebutuhan untuk mendapatkan maaf atau pengampunan, mencintai, menjalin hubungan penuh rasa percaya dengan Tuhan (Carson, 1989).”

### **b. Indikator Spiritualitas**

“Menurut, Hamid (Jurnal mahdani, 2017:20) indikator spiritualitas individu terdiri dari: (1) Jujur, yaitu perilaku dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan,(2) Disiplin, yaitu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan, (3) Tanggung jawab, yaitu sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan Yang Maha Esa, dan (4) Percaya diri,yaitu kondisi mental atau psikologis

seseorang yang memberikan keyakinan yang kuat untuk bertindak dan berbuat”

#### **4. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan pegawai, baik merupakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai ataupun pekerjaan yang menjadi tanggungjawab bidang pegawai sebagai pegawai di Instansi Pemerintah.

##### **a. Indikator Kinerja Pegawai**

Terdapat tujuh indikator kinerja, dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. menurut Wibowo (2016:86):

“a) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif; b) Standar; c) Umpan balik, masukan dilakukan diperbaiki kinerja; d) Alat dan sarana; e) Kompetensi; f) Motif, merupakan alasan atau pendorong; g) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>):

“a) Kualitas; b) Kuantitas; c) Ketepatan waktu; d) Efektivitas; e) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

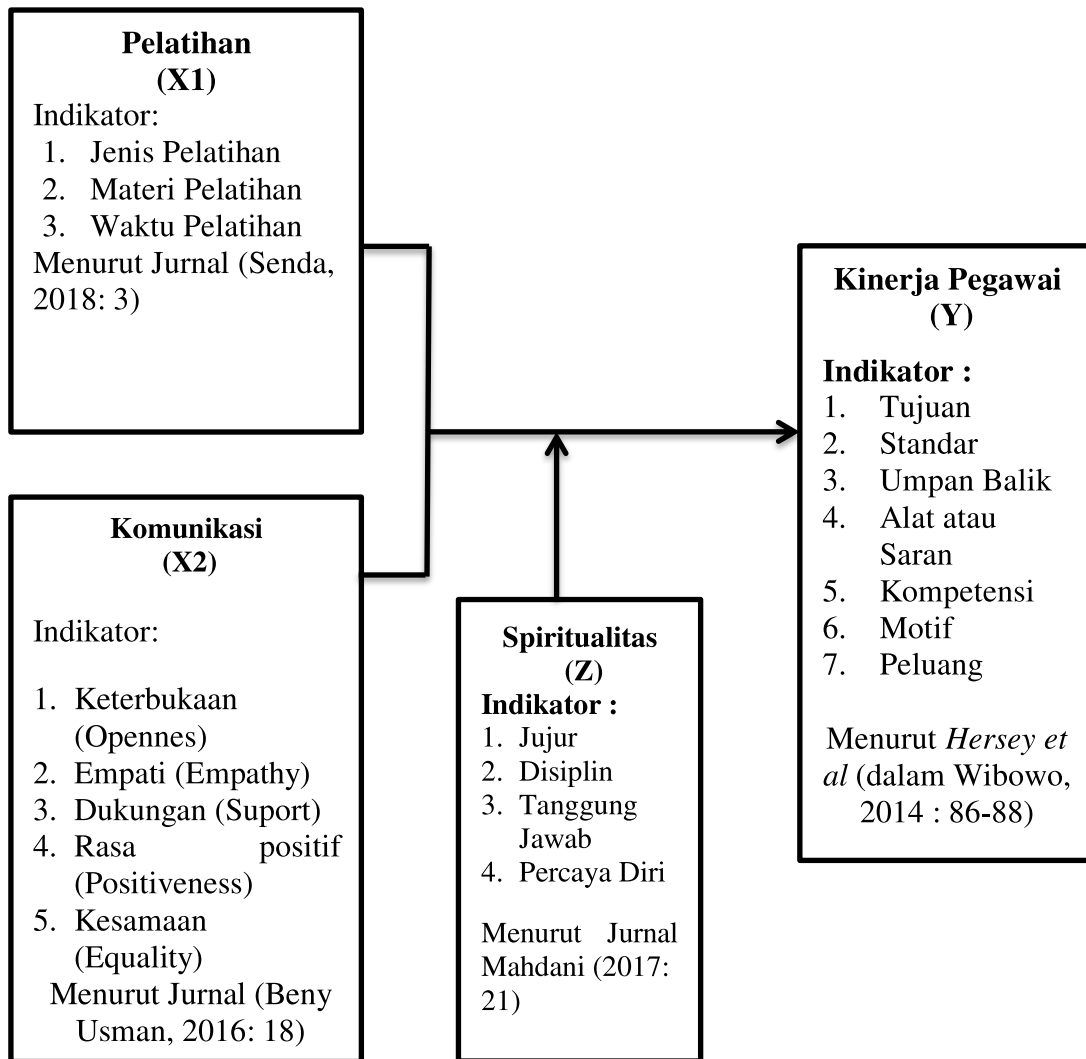
Menurut Supardi (2015: 49) kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran

dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (Suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerjasama sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah tujuan, standar, umpan balik, sarana dan prasarana, kompetensi, motif dan peluang.

## **B. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran ini disajikan dalam bentuk gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1**  
 Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi  
 oleh Spiritualitas di Dinas Perhubungan  
 Kota Lubuklinggau

**C. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan komunikasi dimoderasi oleh spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

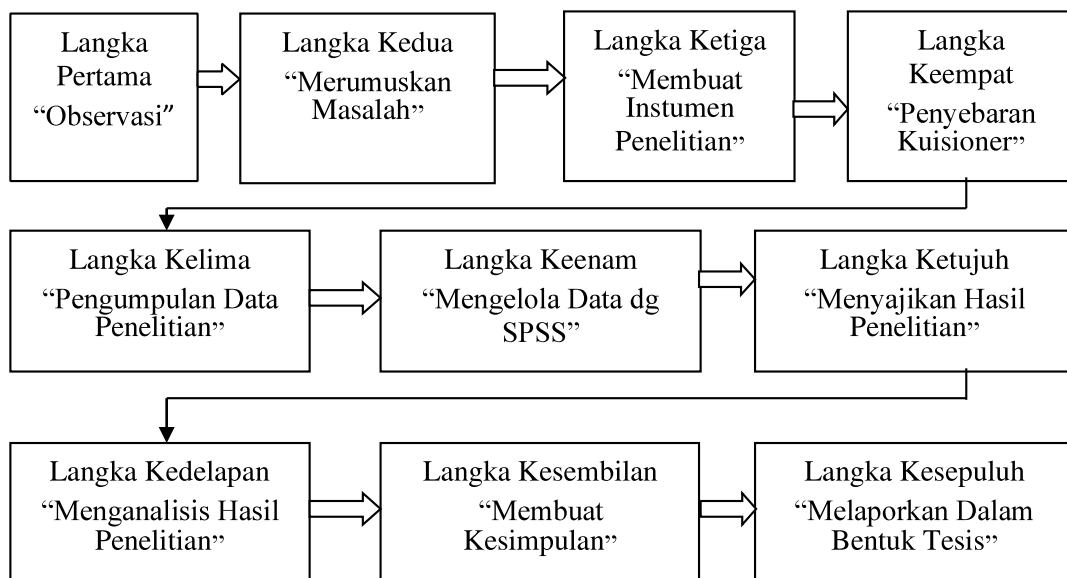
## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komunikasi dimoderasi oleh Spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau, metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau. Sumber data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data pegawai, struktur organisasi sedangkan data primer adalah kuisisioner penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner penelitian. Uji coba instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumis klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolonieritas, sedangkan uji statistik menggunakan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji F. Adapun desain penelitian disajikan dalam bentuk gambar dibawah ini:



**Gambar 3.1**  
Alur Sistematis Penelitian

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Syofian (2017: 30) populasi berasal dari bahasa Inggris populasi yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau berjumlah 53 pegawai, terdiri dari 1

Kepala Dinas, 1 Sekretaris, 4 Kabid, 10 Seksi, 2 Kasubag, Kasi 2, Pengawas 3, Subag 1, Bendahara 2, 4 Analis, dan 24 Pengadministrasi.

### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Syofian (2017: 30) sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau berjumlah 53 pegawai.

## **C. Karakteristik Responden**

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau yang berjumlah 53 pegawai terdiri dari 1 Perempuan dan 52 Laki-Laki, 7 pegawai Golongan IV, 28 pegawai Golongan



III, dan 18 pegawai Golongan II.

#### D. Sumber Data

Menurut Syofian (2017: 16) kelompok data menurut cara memperolehnya. Data dapat dibedakan dengan cara memperolehnya. Ada dua jenis data dalam memperoleh dalam kelompok ini yaitu:

1. Data primer, adalah data yang dikumpulkan sendiri dari peneliti langsung dan sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan, terdiri dari Kuisisioner berkaitan dengan indikator variabel disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pegawai adalah 1 Kepala Dinas, 1 Sekretaris, 4 Kabid, 10 Seksi, 2 Kasubag, Kasi 2, Pengawas 3, Subag 1, Bendahara 2, 4 Analis, dan 24 Pengadministrasi.
2. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya, Sekunder yang terdiri dari :
  - a. Data Daftar Hadir Pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau
  - b. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau
  - c. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau
  - d. Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau
  - e. Daftar Urut Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

#### E. Instrumen Penelitian

**Tabel 3** Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1	Pelatihan (X1)	1. Jenis Pelatihan 2. Materi Pelatihan 3. Waktu Pelatihan Menurut Jurnal (Senda, 2018: 3)	15

2	Komunikasi (X2)	1. Keterbukaan (Openness) 2. Empati (Empathy) 3. Dukungan (Support) 4. Rasa positif (Positiveness) 5. Kesamaan (Equality) Menurut Jurnal (Beny Usman, 2016: 18)	15
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat dan sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2016:86)	15
4	Spiritualitas (Z)	1. Jujur 2. Disiplin 3. Tanggung Jawab 4. Percaya Diri Menurut Jurnal Mahdani (2017: 21)	15
Total			60

#### F. Uji Coba Instrumen

Menurut Syofian (2017:46) setelah variabel penelitian didefinisikan secara operasional dan menerapkan teknik penskalaanya, maka harus diyakini bahwa instrument yang dibuat harus mengukur senyatanya (*actuality*) dan seakuratnya (*accurately*) yang harus diukur dari konsep. Pengukuran konsep senyatanya (*actuality*) berhubungan dengan validitas (Seberapa *actual* dapat dikatakan *valid*) dan pengukuran seakuratnya (*accurately*) berhubungan dengan *reliabilitas* (Seberapa akuran dapat diandalkan). Di samping *validitas* dan *reliabilitas* pengukuran harus juga memenuhi tuntutan operasinya sehingga dapat dipraktikkan, artinya ekonomis, nyaman dan dapat diinterpretasikan. Dengan demikian, pengukuran yang baik adalah yang memenuhi kriteria *validitas*, *reliabilitas*, dan *praktikabilitas*.

## **G. Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

Menurut Sofyan (2017:422) penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan di analisis harus berdistribusi normal

### **2. Uji Linearitas**

Menurut Sofyan (2017:422) Pengujian linieritas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus.

### **3. Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2016;103) pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

### **4. Uji Hetereskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamana varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

### **5. Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2016;107) autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau merupakan salah satu Dinas Daerah dilingkungan Pemerintahan Kota Lubuklinggau, Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintah Kota dibidang Perhubungan.

#### **B. Hasil Penelitian**

##### **1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

###### **a. Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistic, yang digunakan secara manual atau dukungan computer, dengan bantuan paket SPSS. Pengujian validitas dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, sampel yang digunakan sebanyak 25 responden penelitian, setiap responden akan menjawab pernyataan yang disajikan dalam kuisisioner penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh spiritualitas. Adapun hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dari 15 (lima belas) pertanyaan dengan sampel sebanyak 25 (dua puluh lima) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig

0,05 dengan 25 responden maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,396, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel komunikasi ( $X_2$ ) dari 15 (lima belas) pertanyaan dengan sampel sebanyak 25 (dua puluh lima) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 25 responden maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,396, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) dari 15 (lima belas) pertanyaan dengan sampel sebanyak 25 (dua puluh lima) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 25 responden maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,396, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel spiritualitas ( $Z$ ) dari 15 (lima belas) pertanyaan dengan sampel sebanyak 25 (dua puluh lima) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 25 responden maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,396, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang

ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sabagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

## **b. Reliabilitas**

. Pengujian Reliabilitas dilakukan di linggau, sampel yang digunakan sebanyak 25 responde Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas penelitian, setiap responden akan menjawab pernyataan yang disajikan dalam kuisioner penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kineraj pegawai dimoderasi oleh spiritualitas dengan setiap variabel menyajikan 15 pernyataan. Adapun hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel pelatihan ( $X_1$ ) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,954 Korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila berdasarkan kriteria maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dinyatakan reliabel.

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel pelatihan ( $X_1$ ) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,916 Korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila berdasarkan kriteria maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dinyatakan reliabel.

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel pelatihan ( $X_1$ ) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,916 Korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila berdasarkan kriteria maka dapat diketahui bahwa nilai

*Cronbach Alpha* > 0,60 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dinyatakan reliabel.

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel spiritualitas (Z) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,946 Korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila berdasarkan kriteria maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dinyatakan reliabel.

## 2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

### a. Pengujian Normalitas

, adapun hasil penelitian yaitu:

**Tabel 4.13**  
Hasil Pengujian Asumsi Klsik Normalitas Data  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Pelatihan (X1)	Komunikasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Spiritualitas (Z)
N	53	53	53	53
Normal Mean	60.3208	61.1132	60.7358	61.3585
Paramet Std.	4.07513	4.20467	3.65403	4.03873
ers <sup>a,b</sup> Deviation Absolute				
Most Positive	.096	.113	.137	.106
Extreme Negative	.055	.066	.098	.078
Differen ces	-.096	-.113	-.137	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z	.698	.820	.999	.773
Asymp. Sig. (2-tailed)	.715	.513	.271	.589

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS (2021)

Untuk menganalisanya, dapat dilihat garis “ Asymp. Sig. (2tailed)”

baris paling bawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari >0,05

maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel pelatihan sebesar  $0.715 > 0,05$ , variabel komunikasi sebesar  $0,513 > 0,05$ , variabel kinerja pegawai sebesar  $0.271 > 0,05$ , variabel spiritualitas sebesar  $0.589 > 0,05$ , dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikan  $> 0,05$  sehingga data dinyatakan normal, dan uji normalitas terpenuhi secara normal. Dan data layak digunakan untuk analisis selanjutnya

#### b. Pengujian Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Hasil dari uji linearitas ini adalah informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Untuk mendeteksi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linear atau tidak, maka disajikan dengan metode analisis grafik dan metode statistik.

**Tabel 4.14**  
Hasil Pengujian Asumsi Klasik Linearitas Data  
ANOVA

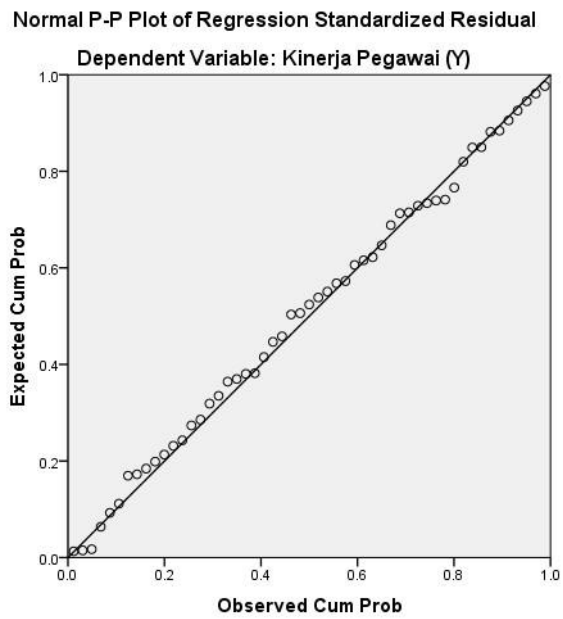
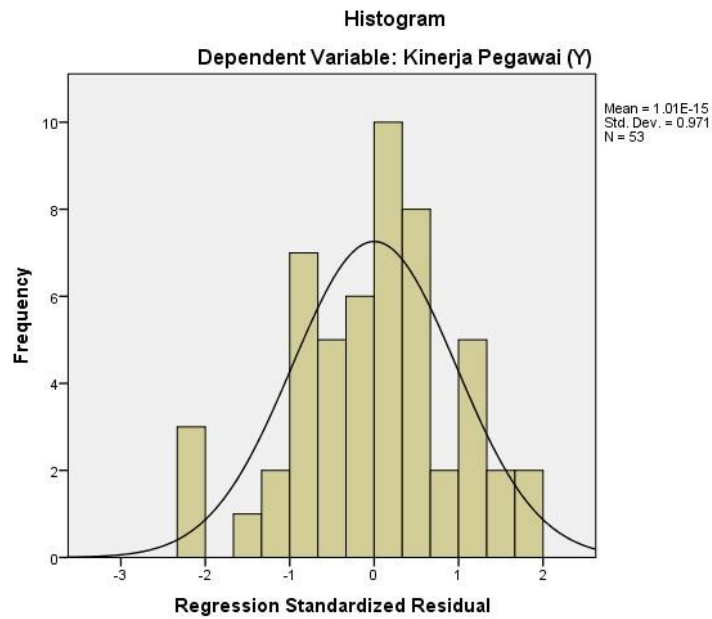
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pelatihan (X1)	(Combined)	712.732	15	47.515	11.657	.000
	Between Groups	626.425	1	626.425	153.683	.000
	Linear Weighted Term Deviation	86.307	14	6.165	1.512	.155
	Within Groups	150.815	37	4.076		
Total		863.547	52			
Komunikasi (X2)	(Combined)	774.309	15	51.621	13.171	.000
	Between Groups	717.051	1	717.051	182.957	.000
	Linear Weighted Term Deviation	57.258	14	4.090	1.044	.435
	Within Groups	145.012	37	3.919		
Spiritualitas (Z)	Within Groups				8.505	.000



Total		919.321	52			
(Combined)				43.833		
Between						
Groups	Linear Weighted Term	657.498	15			
	Deviation	593.673	1	593.673	115.191	.000
Within Groups		63.825	14	4.559	.885	.581
Total		190.690	37	5.154		
		848.189	52			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS (2021)

Hasil uji linearitas membuktikan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikat bersifat linear, pada tabel diatas menunjukkan uji pengaruh bersifat linear antara pelatihan terhadap kinerja pegawai nilai Sig pada Linearity sebesar  $0,155 > 0,05$ . Dan juga menunjukkan uji pengaruh bersifat linear antara komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan Sig pada Linearity sebesar  $0,435 > 0,05$ , Dan juga menunjukkan uji pengaruh bersifat linear antara spiritualitas terhadap kinerja pegawai dengan Sig pada Linearity sebesar  $0,581 > 0,05$  Apabila nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$  maka dapat diartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua signifikan pada tabel anova memenuhi syarat linear



Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS (2020)

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun normal *plot* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola yang tidak menceng (*skewness*) dalam keadaan normal.

**c. Uji Multikolonieritas** pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan

variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Adapun hasil penelitian yaitu

**Tabel 4.15**  
Hasil Pengujian Asumsi Klsik Multikolonieirtas

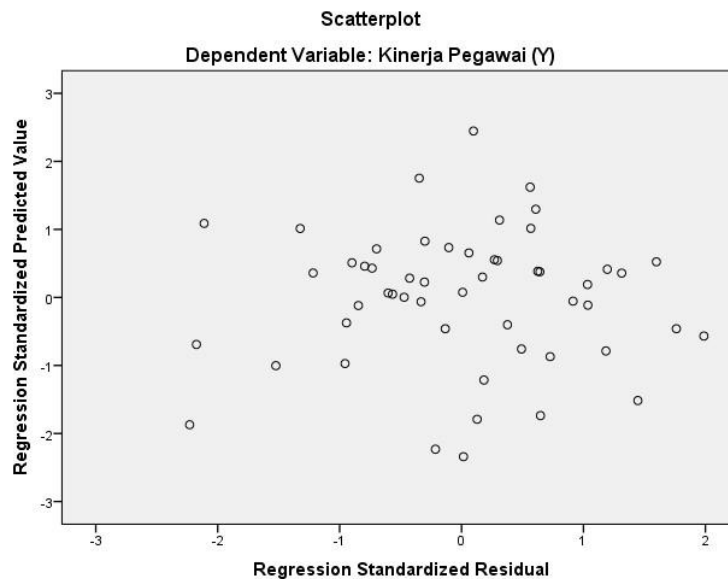
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	9.687	3.456			

1	Pelatihan (X1)	.310	.105	.345	.265	3.771
	Komunikasi (X2)	.433	.126	.498	.171	5.838
	Spiritualitas (Z)	.096	.127	.106	.183	5.455

Hasil output SPSS diatas bahwa dari melihat nilai Tolerance dan VIF, berdasarkan tabel output coefficients pada bagian collinearity statistics diketahui nilai tolerance untuk variabel pelatihan, komunikasi dan spiritualitas lebih dari 0,10 sementara nilai VIF untuk variabel pelatihan, komunikasi dan spiritualitas < 10,00 maka mengaku pada keputusan dalam uji multikolonieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas



Tampilan grafik histogram maupun normal *plot* dapat disimpulkan bahwa grafik titik menyebarkan secara merata dan tidak membentuk pola sehingga tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

#### e. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Run Test. Run test merupakan bagian dari statistik non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Run test digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak

(sistematis).

**Tabel 4.16**  
Hasil Pengujian Asumsi Klasik Autokorelasi  
**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.09547
Cases < Test Value	26
Cases >= Test Value	27
Total Cases	53
Number of Runs	25
Z	-.691
Asymp. Sig. (2-tailed)	.489

a. Median

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui nilai Asymp.Sig (2tailed) sebesar 0,489 lebih besar  $>0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi

### 3. Hasil Pengujian Statistik

#### 1) Regresi Linear

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variable independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut (Liana, Jurnal 2019:34). Regresi linear berganda untuk mengetahui persamaan regresi, persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Spiritualitas di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	5.621	36.356		.155	.878
(Constant)	3.218	1.880	3.589	1.712	.094
Pelatihan (X1)	4.149	1.796	4.774	2.310	.025
Komunikasi (X2)	.381	.611	.421	.624	.536
Spiritualitas (Z)	.057	.031	7.349	1.879	.066
Moderasi 1 (X1*Z)	.061	.029	8.116	2.074	.044
Moderasi 2 (X2*Z)					

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai  $b_1 = 3.218$ ,  $b_2 = 4.149$ ,  $b_3 = 0.381$ ,  $b_4 = 0.057$ ,  $b_5 = 0.061$  dan nilai  $a = 5.621$  kemudian  $a$  dan  $b$  disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1Z + b_5X_2Z + \epsilon_1$  persamaannya adalah  $Y = 5.621 + 3.218X_1 + 4.149X_2 + 0.381Z + 0.057X_1Z + 0.061X_2Z$ . Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta

- a) (a) sebesar 5.621 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel pelatihan dan komunikasi dimoderasi oleh spiritualitas terhadap kinerja pegawai sebesar 5.621, sedangkan nilai koefisien regresi
- b) (b<sub>1</sub>) sebesar 3.218 ini artinya terjadinya peningkatan pada satuan variabel pelatihan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 3.218 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi

- c) (b2) sebesar 4.149 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 4.149 satuan.
- d) (b3) sebesar 0.381 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel spiritualitas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.381 satuan.
- e) (b4) sebesar 0.057 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel pelatihan dimoderasi oleh spiritualitas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.057 satuan.
- f) (b5) sebesar 0.061 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel komunikasi dimoderasi oleh spiritualitas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.061 satuan.

Untuk menguji keberadaan Z apakah benar sebagai pure, moderator, quasi moderator, atau bukan variable moderating sama sekali, dapat diamati dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Pure moderator, apabila pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama dan pengaruh interaksi  $Z * X1$  pada output kedua, salah satunya signifikan
- 2) Quasi moderator, apabila pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama dan pengaruh interaksi  $Z * X1$  pada output kedua-duanya signifikan.
- 3) Bukan moderator, apabila pengaruh Z terhadap U pada output pertama dan pengaruh interaksi  $Z * X1$  pada output kedua, tidak ada satupun yang signifikan.



Hasil interpretasi dari hipotesis penelitian untuk mengetahui spiritualitas akankah pure moderator, quasi moderator, dan bukan moderator, yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

### **1. Spiritualitas memoderasi pelatihan terhadap kinerja pegawai**

Diperoleh nilai signifikan uji t variabel pelatihan sebesar Nilai signifikan 1.879 tersebut lebih besar dari t tabel 1.674 yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada regresi dengan interaksi diperoleh nilai signifikansi pelatihan sebesar 0.066 yang menunjukkan bahwa pelatihan tersebut tidak signifikan. Karena koefisien  $b_1$  tidak signifikan dan  $b_3$  tidak signifikan, maka penggunaan variabel kepribadian termasuk dalam kategori bukan moderasi yang artinya bahwa variabel spiritualitas bukan variabel moderasi.

Berdasarkan hasil uji interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan bahwa variabel moderasi  $X_1*Z$  mempunyai nilai t hitung sebesar  $1.879 < \text{nilai tabel sebesar } 1.674$

(sig.  $\alpha=0,05$  yaitu  $53=1.674$ ) dengan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0.057 dan tingkat signifikansi 0.066 yang lebih besar dari 0,05 maka  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas bukan memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

### **2. Spiritualitas memoderasi komunikasi terhadap kinerja pegawai**

Diperoleh nilai signifikan uji t variabel pelatihan sebesar Nilai signifikan 2.074 tersebut lebih besar dari t tabel 1.674 yang berarti

bahwa terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada regresi dengan interaksi diperoleh nilai signifikansi pelatihan sebesar 0.044 yang menunjukkan bahwa pelatihan tersebut tidak signifikan. Karena koefisien b1 tidak signifikan dan b4 tidak signifikan, maka penggunaan variabel kepribadian termasuk dalam kategori bukan moderasi yang artinya bahwa variabel spiritualitas bukan variabel moderasi.

Berdasarkan hasil uji interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan bahwa variabel moderasi X2\*Z mempunyai nilai t hitung sebesar 2.074 < nilai tabel sebesar 1.674 (sig.  $\alpha=0,05$  yaitu 53=1.674) dengan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0.061 dan tingkat signifikansi 0.044 yang lebih besar dari 0,05 maka H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas bukan memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

## 2) Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Spiritualitas di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

**Tabel 4.18**  
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.838	.821	1.54582

a. Predictors: (Constant), Moderasi 2 (X2\*Z), Pelatihan (X1), Spiritualitas (Z), Komunikasi (X2), Moderasi 1 (X1\*Z)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS (2021)

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  adalah 0.838 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 83.8% artinya pengaruh pelatihan dan komunikasi dimoderasi oleh spiritualitas terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 83.8% sedangkan sisanya (100-83.8)

16.2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Tabel 4.75**  
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi  
**Interval Koefisien**                      **Tingkat Hubungan**

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013 : 287

Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebesar 83.8% dengan kategori sangat kuat.

### 3) Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Spiritualitas di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.76** Hasil  
Pengujian Uji Hipotesis

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	581.993	5	116.399	48.711	.000 <sup>b</sup>
Residual	112.309	47	2.390		
Total	694.302	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Moderasi 2 (X2\*Z), Pelatihan (X1), Spiritualitas (Z), Komunikasi (X2), Moderasi 1 (X1\*Z)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS (2021)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan komunikasi dimoderasi oleh spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan komunikasi dimoderasi oleh spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

Dengan kriteria penilai jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan taraf signifikan 5%. Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 48.7 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2.78. Ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan juga sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan komunikasi dimoderasi oleh spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non

managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, pelatihan yang diikuti oleh pegawai untuk menunjang kemampuan dan keahlian pegawai sehingga pegawai akan mampu memahami tentang pekerjaan secara rinci dan detail untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media. lingkungan kerja membutuhkan komunikasi yang akan memahami tentang sasaran dan tujuan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai dengan komunikasi yang tepat maka dalam bekerja mengetahui tujuan pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat, ASN memiliki standar penilaian pekerjaan yang termasuk diruang lingkup indikator kinerja pegawai yakni kesetiaan,

prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya; mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya; serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu sebagai penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Pudjiati. Menanti Sembring. Mustar Silalahi, Anita Maharani, Amalia Kusuma Wardhini. Masdiana. Mahdani. M. Ach. Rofiqi, Nirwani Jumala, Nurul Humairo, Indah Yuliana, Imron, Idi Warsah, berdasarkan analisis data serta pembahasan dan hasil penelitian dapat disimpulkan yakni terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau, terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau, tetapi spiritualitas bukan moderasi pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau, dan spiritualitas bukan moderator komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disarankan bahwa, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pada Obyek Penelitian (Lembaga)**

Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau agar dapat menerapkan nilai spiritualitas agar mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya pelatihan yang mendukung pekerjaan, serta komunikasi yang dibutuhkan pegawai untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai.

## **2. Peneliti**

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam menganalisa suatu permasalahan dan menyelesaikan permasalahan, sehingga memahami tentang pelatihan, komunikasi, spiritualitas dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau.

## **3. Penelitian Selanjutnya**

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah populasi dan sampel, dan mengembangkan dari penelitian yang telah dilakukan penulis, dengan menambah obyek penelitian sehingga dapat memperluas hasil penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bangun Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Bandung



- Darmawan Didit. 2015. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta: Jakarta
- Daryanto Abdullah. 2015. Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi. Rajawali Persada: Jakarta
- Dharma Surya. 2015. Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar : Bandung
- Edison Emron. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Alfabeta: Bandung
- Kadarisman M. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers: Jakarta
- Prabu Anwar Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda: Bandung
- Rivai & Basri, <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2017/04/penilaian-kinerjapegawai-definisi.html>
- Robbins, <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktormempengaruhi-kinerja.html>
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Siregar Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Pustaka Baru : Yogyakarta
- Sumardjo Mahendro. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Alfabeta: Bandung
- Supardi. 2015. Kinerja Guru. Rajawali Pers: Jakarta
- Umar Husein. 2015. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers: Jakarta
- Wibowo. 2017. Perilaku dalam Organisasi. Rajawali Pers: Jakarta

- Yulk Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Indeks: Jakarta
- Yusuf Hamali Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta
- <http://teknikindustriitm.blogspot.com/2018/12/langkah-langkah-penilaian-kinerja.html>
- <http://www.spengetahuan.com/2018/04/pengertian-manajemen-kinerja-tujuan-manfaat-prinsip-dasar-proses.html>
- <http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html>
- <http://plenoinfo.blogspot.co.id/2016/08/langkah-langkah-menjadi-pemimpinyang.html>
- <https://s.aripedia.wordpress.com/tag/prinsip-prinsip-dasar-kepemimpinan/>
- Benny Usman. 2016. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang. *Jurnal Penelitian*
- Senda Yunita Leatemia. 2018. PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Penelitian urnal Manis Volume 2 Nomor 1*.
- Mahdani. 2017. Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif, dan Spiritualitas Individual Karyawan (Studi pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe. *Jurnal E-KOMBIS | Volume III, No.1. Jurnal Penelitian*
- Bachtiar Dwi Prasetyo, Harsuko Riniwati. 2016. *Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries*. *Jurnal Penelitian*
- Bangun Prajadi Cipto Utomo. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta*. *Jurnal Penelitian*
- Beno Rumondor Rommy, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepan. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut*. *Jurnal Penelitian*

- Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sorong. Jurnal Penelitian*
- Syazhashah Putra Bahrum dan, Ingrid Wahyuni Sinaga. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). Jurnal Penelitian*
- Kholek Mohtamaji. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV Rajawali Perkasa Furniture Pati. Jurnal Penelitian*
- Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi. 2015. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. Jurnal Penelitian*
- Hapid Acep Rochmat Sunarwan. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Financia Multi Finance Palopo. Jurnal Penelitian*
- Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepan. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomalu. Jurnal Penelitian*
- Brigta Mila Gumitar. 2015. *The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut. Jurnal Penelitian*
- Zainal Arifudin. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pd Bpr Bank Daerah Kabupaten Kediri. Jurnal Penelitian. Jurnal Penelitian*