



Gema Ekonomi  
e-ISSN: 2621-0444  
Vol. 12 No. 3 Maret 2023

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

---

**Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)**

e-ISSN: 2621-0444  
Vol. 12 No. 3 Maret 2023

**PENGARUH PENDIDIKAN & LATIHAN DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENIG**

**Tutik Lestari<sup>1</sup>, Slamet Ahmadi<sup>2</sup>, Cecep<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Managemen, Program Pasca Sarjana, Universitas IPWI JA

Email : [tutiktrisakti@gmail.com](mailto:tutiktrisakti@gmail.com), [slametahmadi10@gmail.com](mailto:slametahmadi10@gmail.com),  
[cecep\\_sidin@yahoo.com](mailto:cecep_sidin@yahoo.com)

---

**Abstract**

*Education & Training Research (Training), Leadership and Motivation are factors that are thought to be relatively large in influencing the Performance of Military Staff General Staff of the Jayakarta/Jayakarta Regional Military Command in East Jakarta. To prove this effect, this research was conducted with the aim of analyzing the effect of Education & Training (Training), Leadership with Motivation as an Intervening Variable on Military Personnel of the General Staff in East Jakarta. The object of this study was taken from the General Staff Military Personnel population in East Jakarta. With a total sample of 107 out of 146 populations calculated using the Slovin formula at a 5% error margin, data collection used a closed questionnaire and there were 5 rating scales. Data analysis was carried out using the Statistical Package for Social Science (SPSS), double linear registration was used as an analytical tool while hypothesis testing was carried out by t-test and F-test and path analysis was used to test the effect of intervening variables. The results of this study indicate that Education & Training (Training) has a positive and significant effect on motivation. Leadership has a positive and significant effect on motivation. Training has a positive and significant effect on performance. Leadership has a positive and significant effect on performance. Motivation has a positive and significant effect on performance. Training has no effect on employee performance through motivation. And leadership has no effect on employee performance through motivation.*

**Keywords:** *Education and Training, Leadership, Motivation and Employee Performance*

---

**Abstrak**

Penelitian Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Kepeimpinan dan Motivasi adalah merupaka faktor yang diduga relatif besar dalam memepengaruhi Kinerja Pegawai Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta di Jakarta Timur. Untuk membuktikan

pengaruh tersebut maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Kepemimpinan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Personel Militer Staf Umum di Jakarta Timur. Objek penelitian ini diambil dari populasi Personel Militer Staf Umum di Jakarta Timur. Dengan jumlah sampel sebanyak 107 dari 146 populasi yang dihitung menggunakan rumus Slovin pada margin eror 5 %, pengambilan data menggunakan Kuisisioner tertutup dan ada 5 skala penilaian. Analisis data dilakukan dengan Statistical Package For Sosial Science ( SPSS ), Regestrasi Linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan Pengujian Hepotesa dilakukan dengan uji-t dan uji-F dan Analisis jalur di gunakan untuk menguji Pengaruh Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan & Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Motivasi. Kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Motivasi. Diklat berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja. Kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja. Motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja. Diklat tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi. Dan Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Persaingan di pasar tenaga kerja memanas sebagai akibat dari inovasi teknologi yang terus meningkat. Jika perusahaan atau badan pemerintah tidak dapat mengatasi hal ini, itu mungkin mengganggu operasi normal. Itulah mengapa sangat penting untuk menciptakan sistem yang solid yang dapat disebut sendiri oleh setiap perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan setiap perusahaan atau kegiatan di dalam suatu organisasi, oleh karena itu sangat diperlukan suatu organisasi untuk memiliki akses terhadap orang-orang yang kompeten dan Tangguh (Arifa & Muhsin, 2018; Notoatmodjo, 2003).

Menyadari pentingnya memiliki tenaga kerja yang dapat memenuhi tuntutan setiap saat sangat penting menjaga kesadaran akan perkembangan dalam banyak faktor yang mempengaruhi beban kerja kepemimpinan (Handoko, 2003; Nurhayati, 2017). Untuk tujuan ini, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki keterampilan manajemen yang kuat, terutama di bidang sumber daya manusia. Dalam iklim seperti itu, divisi kepegawaian harus terus berinovasi dan meningkatkan metodenya untuk menarik, melatih, dan mempertahankan pekerja kaliber tinggi yang dibutuhkan organisasi mana pun. Sangat penting untuk memulai dengan proses penerimaan, penempatan, promosi, dan pengembangan personel untuk mendapatkan profesional dengan tingkat integritas yang tinggi. Produktivitas di tempat kerja dapat ditingkatkan dengan inisiatif pengembangan karyawan termasuk memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan (Fahmi, 2014; Mangkunegara, 2011). Seperti halnya untuk menjadi personel militerpun harus melalui beberapa tahapan seleksi-seleksi antara lain dengan Fisik yang sehat dan kuat.

Pengembangan Personel Militer sangat diperlukan dalam sebuah instansi TNI AD Khususnya Kodam Jaya/Jayakarta, karena memiliki akses ke perangkat lunak ini dapat meningkatkan kompetensi militer secara keseluruhan. Perekrutan personel militer yang berbakat, mudah beradaptasi, dan berpikiran masa depan adalah tujuan

lain dari pengembangan personel militer. Pendidikan & pelatihan (Diklat) sangat penting, tidak hanya untuk kepentingan Personel Militer yang terlibat, tetapi juga untuk Badan secara keseluruhan. Sederhananya, jika personel militer meningkatkan kemampuan mereka, mereka akan dapat tampil lebih efisien. Dengan kata lain, jika karyawan mampu memproduksi lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat, bisnis akan mendapat manfaat finansial (Ashar et al., 2019; Notoatmodjo, 2003; Nurhayati, 2017).

Untuk memenuhi tujuan kinerja dalam suatu organisasi atau instansi, anggota staf perlu menyelesaikan program pendidikan dan pelatihan yang relevan (Mangkunegara, 2011; Prabu, 2005; Siagian, 2019).

Kinerja kerja adalah ekspresi lahiriah dari upaya karyawan, dan sering digunakan sebagai tolok ukur di mana pekerja dievaluasi. Keberhasilan perusahaan dapat diukur sebagian oleh upaya karyawannya (Leonu et al., 2017; Sari & Aziz, 2019). Telah ditunjukkan oleh Rinawati (2013) dan Rosmaini (2019) bahwa kinerja adalah kegiatan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan dapat diukur (Rinawati & Ingsih, 2013; Rosmaini & Tanjung, 2019). Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap bisnis yang sukses, dan standar keadilan yang sama harus diterapkan pada personel militer yang melayani negara kita. Pendekatan yang adil dan merata seperti itu dapat menyebabkan peningkatan produktivitas yang signifikan (Saputra & Mulia, 2021; Sarwono, 2006).

Rencana Kinerja Personel Militer dibuat secara berkala mulai dari tingkatan terendah sampai teratas, tetapi ada beberapa kegiatan yang belum mampu mencapai target untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat luas (Malthis, 2006).

Fenomena dan beberapa kendala lainnya Kinerja Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya tersebut seperti: (1). Infrastruktur yang tersedia saat ini dan fasilitas pendukung kinerja tidak sesuai dengan harapan, sehingga kurang lancarnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. (2). Belum terdukungnya berbagai sistem aplikasi komputer, sehingga tergendala dalam penyajian data serta penyelesaian tugas yang diberikan. (3). Penolakan untuk mempelajari hal-hal baru atau untuk meningkatkan kemampuan seseorang yang ada (bahkan jika itu berguna), hal ini terlihat kemampuan sumber daya manusianya masih sangat rendah. (4). Personel militer belum tampil sesuai standar. Hasil kerja personel militer yang belum memenuhi tujuan menunjukkan hal ini. (5). Produktivitas Secara keseluruhan, para anggota terus kewalahan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa Personel Militer pada jam-jam kerja tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional. (6). Adanya penurunan kinerja pegawai yang menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas kerja sehingga hasil akhir yang kurang memuaskan.

Belum efektifnya kinerja pegawai yang diterapkan pada Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta. Secara khusus, fakta bahwa jumlah karyawan yang dapat dicapai oleh Personel Militer dalam melaksanakan tanggung jawabnya masih belum sejalan dengan tujuan, harapan, dan sasaran organisasi, serta tidak adanya kesadaran yang tinggi untuk memodifikasi kinerja ini.

#### **Tabel 1.1**

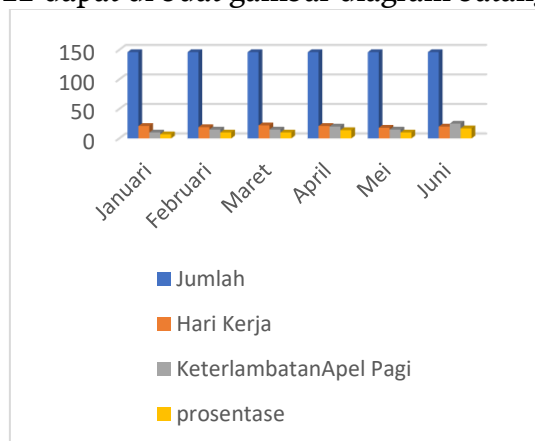
### **Realita data Absen Tingkat Keterlambatan Apel Pagi Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya Bulan Januari s/d Bulan Juni Tahun 2022**

Periode Bulan	Jumlah Personel Militer	Jumlah kerja	Hari	Jumlah Apel Pagi	Keterlambatan	Prosen Tase
Januari	146 Orang	21		10		7 %
Februari	146 Orang	19		15		10 %
Maret	146 Orang	22		15		10 %
April	146 Orang	21		20		14 %
Mei	146 Orang	18		15		10 %
Juni	146 Orang	20		25		17 %

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel terlihat persentasi tingkat kelambatan personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta dari bulan Januari sampai Juni 2022 mengalami peningkatan yang sangat dratis. Karena tingkat keterlambatan bulanan naik dari 7% pada Januari menjadi 17% pada Juni 2022, jelas bahwa ada pola penundaan yang meningkat. Penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas pekerjaan, hilangnya semangat, atau kurangnya semangat bagi pekerja untuk bergabung dalam pekerjaan semuanya dapat berkontribusi pada meningkatnya jumlah keterlambatan di kalangan Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta.

Dari table tersebut diatas tentang realita data absen tingkat keterlambatan apel pagi Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2022 dapat di buat gambar diagram batang sebagai berikut :



Gambar 1.1 Diagram Batang Realita Data Absen Tingkat Keterlambatan Apel Pagi Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta

Sumber : Data primer diolah, 2022

Profesionalisme, ketangguhan, sikap pengabdian dan kesetiaan terhadap perjuangan bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan, serta pengembangan wawasan antar personel TNI khususnya di kalangan personel militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta semuanya diperlukan untuk meningkatkan sumber daya manusia personel TNI yang memiliki kompetensi tersebut. Artinya, TNI AD yang berbasis di khususnya Kodam Jaya/Jayakarta harus memiliki akses terhadap SDM terbaik yang bisa didapatkan. Karena Pendidikan & Pelatihan (Diklat) yang teratur, berkelanjutan, dan terarah dapat meningkatkan kualitas dan keterampilan personel militer. Untuk alasan sederhana bahwa mendidik dan melatih personel militer sangat penting untuk keberhasilan program pelatihan secara keseluruhan.

Memahami pentingnya Pendidikan & Pelatihan (Diklat) bagi personel militer, sangat penting bahwa program-program ini dilaksanakan secara berkelanjutan. Hal ini dimaksudkan agar kinerja Badan menjadi yang terbaik bagi Karyawannya melalui penyediaan Pendidikan & Pelatihan (Diklat) bagi Personel Militer Staf Umum. Tidak berlebihan untuk berpendapat bahwa orang adalah aset paling berharga bagi perusahaan atau lembaga pemerintah mana pun, mengingat pengaruh langsung dan signifikansinya terhadap operasi lembaga. Untuk alasan sederhana bahwa orang menginvestasikan waktu, tenaga, bakat, kreativitas, dan penemuan mereka ke dalam kelompok atau institusi.

Personel Militer di Kodam Jaya/Jayakarta akan lebih siap untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka berkat peningkatan tingkat pendidikan mereka dan bantuan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja mereka. Kecerdasan dan keahlian seseorang dapat diperoleh dari tingkat sekolah mereka di Militer. Sekolah tidak hanya penting, tetapi juga pelatihan pekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kinerja aktual karyawan gagal dari arah ideal kriteria kinerja untuk pekerjaan yang mereka pegang, perusahaan dapat memberi mereka pelatihan atau pelatihan untuk menutup kesenjangan. Ini mungkin karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, atau sikap di tempat kerja.

Investasi dalam Pendidikan & Pelatihan (Diklat) ini dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang kompeten kepada Personel Militer Staf Umum Militer Kodam Jaya/Jayakarta sehingga mereka dapat melayani masyarakat dengan lebih baik. Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta berharap dengan memberikan pendidikan & pelatihan (Diklat) yang lebih formal kepada pasukannya, dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas prajurit dalam tugas sehari-hari.

Program Pendidikan & Pelatihan (Diklat) dirancang untuk membantu personel militer tumbuh secara intelektual dan emosional. Oleh karena itu, organisasi yang peduli dengan pertumbuhan, pembelajaran, dan kinerja pekerja Pmereka harus berinvestasi lebih banyak dalam Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) staf mereka (Ashar et al., 2019; Notoatmodjo, 2003).

Kodam Jaya/Jayakarta telah mendirikan dan merencanakan program Pendidikan & Pelatihan (Diklat) tahunan bagi Personel Militernya untuk meningkatkan kinerja, menunjukkan keberadaannya, dan memberikan layanan terbaik kepada penduduk setempat.

Pendidikan & Pelatihan (DikLat) ini diberi agar Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta dapat melakukan tugas-tugas administrasi dasar, seperti menafkahi masyarakat. Meskipun banyak kemajuan telah dicapai, masih ada tantangan yang signifikan untuk melayani publik, yaitu beberapa fenomena Bidang Pendidikan & Pelatihan (DikLat) yang terjadi di Satuan Kodam Jaya/Jayakarta al:

- a. Pendidikan & Pelatihan (DikLat) yang diselenggarakan masih belum optimal. Hal ini disebabkan karena frekuensi pendidikan yang kurang efisien,
- b. Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta kurang antusias dalam melaksanakan Pelatihan, disebabkan karena Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta kurang mengetahui maksud dan tujuan dari mengikuti Pelatihan itu sendiri,

Pemimpin adalah seseorang yang bertanggung jawab atas kelompok atau keluarga, sedangkan kepemimpinan adalah keterampilan membimbing pengikut untuk mencapai tujuan kolektif. Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang

untuk terlibat dalam tindakan tanpa pamrih dalam mengejar visi bersama. Dalam kata-kata Sullivan & Decker (1989). Kepemimpinan memerlukan penggunaan kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain untuk melakukan yang terbaik dalam suatu tugas.

Istilah "Motivasi Karyawan" mengacu pada keinginan pekerja untuk berpartisipasi dalam misi organisasi. Apa yang dapat dilakukan seorang manajer untuk memotivasi tim mereka untuk mencapai tujuan mereka sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun. Bagi Personel Militer Kodam Jaya/Jayakarta, motivasi yang tepat mungkin menjadi penyebab atau dukungan perilakunya, membuatnya mau bekerja keras dan antusias untuk mendapatkan hasil terbaik seperti yang diharapkan.

Mempertimbangkan betapa pentingnya hal itu bagi kesuksesan kita di tempat kerja, kita harus mendidik diri kita sendiri secara menyeluruh tentang topik motivasi. Organisasi menempatkan premi pada motivasi karena merupakan bagian integral dari operasi sehari-hari mereka.

Salah satu definisi motivasi adalah upaya seorang pemimpin untuk membujuk pengikutnya agar melakukan suatu tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. (1). Personel militer Kodam Jaya Jaya/Jayakarta masih melalaikan tanggung jawabnya dan lebih memilih kegiatan rekreasi. (2). Beberapa anggota militer Kodam Jaya//Jayakarta mengutamakan kebutuhan mereka sendiri di atas kebutuhan kantor. (3). Jika terjadi kesalahan di tempat kerja, anggota staf tidak dapat memberikan umpan balik yang memadai dan memperbaiki situasi. (4). Personel militer Kodam Jaya/Jayakarta kesulitan memikirkan pendekatan baru dalam menjalankan tugasnya. Seseorang dapat mengamati terus tidak adanya akuntabilitas, inisiatif, dan orisinalitas dalam pendekatan kelompok ini terhadap pekerjaan mereka (Yancomala, 2014).

Alasan mengapa Personel Militer di Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta kehilangan minat pada pekerjaan mereka adalah sebagai berikut. Beberapa personel Militer masih datang untuk bekerja pagi-pagi sekali dan pergi lebih awal di sore hari, yang lain masih sering keluar masuk kantor di siang hari, namun yang lain masih gagal melakukan tugas yang diberikan tepat waktu.

Kurangnya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan berkontribusi pada buruknya motivasi kerja Personel Militer, yang pada gilirannya menyebabkan kurangnya semangat kerja keras, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Karena tidak banyak aturan yang berlaku untuk memastikan bahwa anggota militer muncul tepat waktu untuk bekerja, banyak dari mereka akhirnya datang terlambat. Penelitian awal penulis menunjukkan bahwa minat pekerja terhadap pekerjaan mereka dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tetap rendah. Pemimpin kurang memberikan bimbingan pada Personil Militer untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan terarah sehingga hal tersebut menurunkan motivasi kerja Personil Militer Kodam Jaya/Jayakarta

Personel Militer Kodam Jaya/Jayakarta, sebagai "perekat" dan "pemersatu" Bangsa dan Negara, serta "advokat", "pelindung" dan "penyedia bantuan hukum" masyarakat seharusnya dapat melayani masyarakat dengan lebih baik.

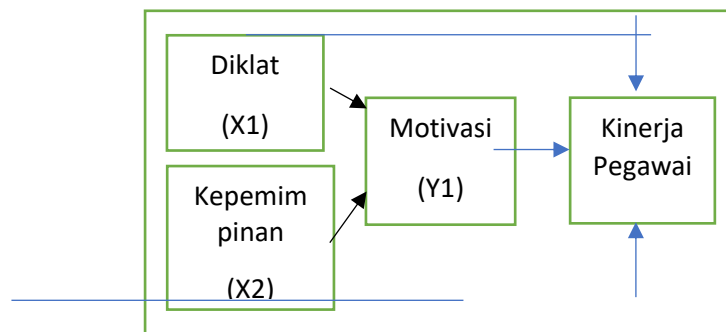
Mengingat Pentingnya Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Kepemimpinan dan Motivasi yang dirasakan terhadap Kinerja pada Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang: "Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya /Jayakarta di Jakarta Timur”..

## METODE

Penelitian dilakukan di Kantor Kodam Jaya di Jl. Mayjen Soetoyo No. 5, Cililitan Jakarta Timur dengan judul “**Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya /Jayakarta di Jakarta Timur**”.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Desain Penelitian

Gambar tersebut menunjukkan bahwa terdapat empat variabel penelitian, yang terdiri dari dua variabel bebas, satu variabel terikat, dan satu variabel perantara. Variabel yang sebagai prediktor mempengaruhi atau menyebabkan naik atau turunnya nilai persamaan adalah variabel bebas. Kinerja variabel (Y), sebaliknya, adalah variabel yang dipengaruhi atau diprediksi. Menurut Sugiyono (2019:39), variabel intervening (Z) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan tidak langsung tetapi tidak dapat diamati atau diukur. Ada dua variabel independen, Variabel Diklat dan Kepemimpinan. Karena variabel ini terletak di antara variabel independen dan dependen, itu tidak dapat diakses oleh variabel dependen

#### Variabel Intervening (Y1)

Artinya, variabel perantara (variabel intervening) adalah variabel yang berada di antara variabel independen dan dependen, mengurangi efek yang pertama pada yang terakhir. Motivasi kerja (Y1), didefinisikan sebagai "dorongan di dalam dan di luar untuk bekerja," adalah variabel intervensi dalam analisis ini.

"Variabel intervening adalah variabel yang menurut teori secara tidak langsung menghubungkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan tidak dapat diamati dan atau pengukuran dilakukan," tulis Sugiyono (2007). Hubungan antara variabel bebas dan yang terikat dalam hubungan tidak langsung dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mengintervensi.

Sesuai dengan namanya, variabel intervening adalah variabel yang ada dalam variabel bebas yang juga mencakup variabel terikat, sehingga menciptakan variabel bebas tidak langsung. Dalam penyelidikan ini, motivasi berfungsi sebagai variabel pembaur (Y1).

#### Populasi.

Menurut Nur Indriantoro (1999,115), populasi adalah setiap agregasi entitas dengan ciri-ciri umum. Tidak ada jumlah populasi yang pasti untuk dirujuk ketika membahas solusi untuk masalah yang dihadapi di lapangan. Salah satu solusi untuk masalah percontohan ini adalah dengan menggambar contoh secara acak, dengan penarikan contoh dilakukan sedemikian rupa sehingga dimasukkannya anggota populasi tertentu dalam contoh diputuskan sepenuhnya oleh proses kebetulan.

Penelitian ini mengambil populasi pada Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta di Jakarta Timur, dengan jumlah 146 orang Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya /Jayakarta yang terdiri dari Staf Perencanaan, Staf Intel, Staf Operasi, Staf Logistik dan Staf Teritorial.

Adapun perincian Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta di Jakarta adalah sebagai berikut:

### Populasi

NO	Staf Umum Kodam Jaya	Jumlah
1	Staf Perencanaan	21 Orang
2	Staf Intel	23 Orang
3	Staf Operasi	18 Orang
4	Staf Personalia	31 Orang
5	Staf Logistik	33 Orang
5	Staf Teritorial	20 Orang
<b>Total</b>		<b>146 Orang</b>

Sumber : Data Denmadam Jaya 2022

### Sampel

Sugiyono (2019:127) berpendapat bahwa sampel representasional secara akurat mencerminkan struktur populasi. Penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampel non-probabilistik berdasarkan pemilihan peserta yang disengaja.

Saryono (2011) mendefinisikan sampel sebagai "subset dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan." Di sisi lain, sampel mencerminkan populasi dalam hal ukuran dan distribusi (Sugiyono, 2012: 116). Formula Slovin digunakan untuk menentukan ukuran dan distribusi sampel untuk memastikan bahwa mereka mewakili populasi. Menurut rumus Slovin (Umar, 2007:78).

Berdasarkan Penghitungan jumlahah sampel yang menggunakan metode sampling seperti dibawah ini dengan estimasi tingkat kesalahan sig. 5% = 0,05, dan Populasi Personel Militer Staf Umum Kodam Jaya/Jayakarta di Jakarta Timur berjumlah 146 orang, sehingga perhitungan Sampel penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e<sup>2</sup> = Perkiraan Tingkat Kesalahan.

Berdasarkan perhitungan

146

$$n = \frac{1}{1 + (146 \times 0.05^2)}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas

#### 1). Variabel Diklat (X1)

Uji validitas variabel diklat dengan bantuan SPSS melalui proses masukan responden = 107 pegawai dan tingkat signifikasi = 5%, maka  $df = n-1 = 106$ ,  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,256$  maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

Nilai r Hitung Variabel Diklat (X1)

No	Pernyataan	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Ket. Butir
1	Pernyataan 1	0,533	0,256	Valid
2	Pernyataan 2	0,643	0,256	Valid
3	Pernyataan 3	0,262	0,256	Valid
4	Pernyataan 4	0,427	0,256	Valid
5	Pernyataan 5	0,645	0,256	Valid
6	Pernyataan 6	0,403	0,256	Valid
7	Pernyataan 7	0,475	0,256	Valid
8	Pernyataan 8	0,303	0,256	Valid
9	Pernyataan 9	0,543	0,256	Valid
10	Pernyataan 10	0,643	0,256	Valid

*Reliability Coefficients*

N of Cases = 107,0    N of Items = 10    Alpha = 0,810

Dari daftar tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan sebanyak 10 butir melalui uji validitas maka diperoleh hasil seluruh pernyataan variabel Diklat dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ .

#### 2). Variabel Kepemimpinan (X2)

**Tabel 4.9**

Nilai r Hitung Variabel Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Ket. Butir
1	Pernyataan 1	0,722	0,256	Valid
2	Pernyataan 2	0,676	0,256	Valid
3	Pernyataan 3	0,725	0,256	Valid
4	Pernyataan 4	0,489	0,256	Valid
5	Pernyataan 5	0,449	0,256	Valid
6	Pernyataan 6	0,338	0,256	Valid
7	Pernyataan 7	0,725	0,256	Valid
8	Pernyataan 8	0,722	0,256	Valid
9	Pernyataan 9	0,676	0,256	Valid
10	Pernyataan 10	0,487	0,256	Valid

*Reliability Coefficients*

N of Cases = 107,0    N of Items = 10 Alpha = 0,877

Dari daftar tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan sebanyak 10 butir melalui uji validitas maka diperoleh hasil seluruh pernyataan variable Kepemimpinan dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ .

**3). Variabel Motivasi (Z)**

**Tabel 4.12.**

Nilai r Hitung Variabel Motivasi (Z)

No	Pernyataan	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Ket. Butir
1	Pernyataan 1	0,565	0,256	Valid
2	Pernyataan 2	0,682	0,256	Valid
3	Pernyataan 3	0,332	0,256	Valid
4	Pernyataan 4	0,498	0,256	Valid
5	Pernyataan 5	0,693	0,256	Valid
6	Pernyataan 6	0,472	0,256	Valid
7	Pernyataan 7	0,494	0,256	Valid
8	Pernyataan 8	0,425	0,256	Valid
9	Pernyataan 9	0,595	0,256	Valid
10	Pernyataan 10	0,682	0,256	Valid

*Reliability Coefficients*

N of Cases = 107,    N of Items = 10 Alpha = 0,845

Dari daftar tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan sebanyak 10 butir melalui uji validitas maka diperoleh hasil seluruh pernyataan variabel Motivasi dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ .

**4). Variabel Kinerja (Y)**

**Tabel 4.11**

Nilai r Hitung Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Ket. Butir
1	Pernyataan 1	0,705	0,256	Valid
2	Pernyataan 2	0,646	0,256	Valid
3	Pernyataan 3	0,342	0,256	Valid
4	Pernyataan 4	0,705	0,256	Valid
5	Pernyataan 5	0,548	0,256	Valid
6	Pernyataan 6	0,705	0,256	Valid
7	Pernyataan 7	0,670	0,256	Valid
8	Pernyataan 8	0,670	0,256	Valid
9	Pernyataan 9	0,456	0,256	Valid
10	Pernyataan 10	0,344	0,256	Valid

*Reliability Coefficients*

N of Cases = 107,0    N of Items = 10 Alpha = 0,865

Dari daftar tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan sebanyak 10 butir melalui uji validitas maka diperoleh hasil seluruh pernyataan variabel Kinerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ .

### b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya apabila tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut tidak berubah ubah, terus stabil. Menurut Ghozali (2013), "Variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach alpha > 0.60." Pada tabel di bawah ini dijelaskan hasil uji reliabilitas yang dilakukan berikut ini :

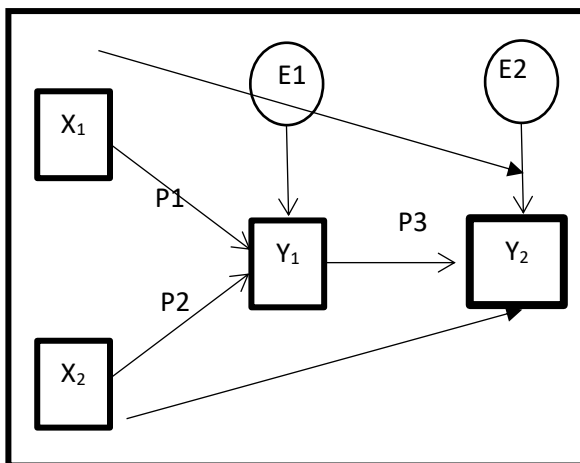
**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Diklat (X1)	0.810	Reliable
Kepemimpinan	0.877	Reliable
Motivasi Kerja	0.845	Reliable
Kinerja (Y)	0.865	Reliable

Sumber: data primer diolah, 2022

Hasil uji di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memberikan nilai cronbach's alpha > 0,60, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dianggap **reliable**.

### Analisis Jalur



**Hasil uji hipotesis penelitian melalui metode analisis jalur menunjukkan sebagai berikut:**

1. Uji hipotesis (H1) : Ada Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) Terhadap Motivasi secara langsung.
2. Uji hipotesis (H2) : Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi secara langsung.
3. Uji hipotesis (H3) : Ada Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai secara langsung.
4. Uji hipotesis (H4) : Ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

secara langsung.

5. Uji hipotesis (H5) : Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai secara langsung.
6. Uji hipotesis (H6) : Tidak Ada Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi secara tidak langsung
7. Uji hipotesis (H7) : Tidak Ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi secara tidak langsung

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, pemanfaatan komunitas virtual facebook sebagai media promosi dinyatakan “Sangat Efektif”, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak penjual khususnya agar memperhatikan perilaku pembeli/konsumen sebagai dasar evaluasi penggunaan komunitas virtual sebagai media promosi agar dapat melakukan kegiatan promosi kembali secara efektif sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Keterbatasan penelitian ini adalah peneliti hanya mengambil sampel dari beberapa kelompok dalam satu wilayah yang luas sehingga mempengaruhi perilaku konsumen dalam menentukan keputusan pembelian. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menguji hubungan antara tingkat efektivitas penggunaan media sosial sebagai media promosi dengan perilaku konsumen.

### BIBLIOGRAFI

- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Ashar, K., Mujanah, S., & Murgianto, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 4(1).
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Administratus*, 1(1), 40–56.
- Malthis, R. (2006). L dan Jackson, John H.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. Open University Press & Chicago, IL: Dorsey Press.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91.
- Prabu, M. A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Rinawati, S. I., & Ingsih, K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang*.
- Sarwono, E. (2006). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, M. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(3 Sept), 272–282.

---

**Copyright holders:**  
**Nama Penulis (Tahun Terbit)**  
**First publication right:**  
**Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)**

---

**This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

**International**

