

# Pengaruh Pelatihan Pengembangan Diri Terhadap Peningkatan Berpikir Positif Dan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan

Shobikin\*<sup>1</sup>  
Mochamad Fatchurrohman<sup>2</sup>  
Alfiyatussholichah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Ekonomi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia  
\*e-mail: [shobikin@stiemahardhika.ac.id](mailto:shobikin@stiemahardhika.ac.id)<sup>1</sup>

(Naskah masuk : 25 Juni 2024, Revisi : 24 Juli 2024, Publikasi : 25 Juli 2024)

## Abstrak

Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini, diakui atau tidak mempunyai citra yang terlalu positif, dan sebagian besar orang mencitrakan PNS identic dengan kemalasan dan keterlambatan, tidak disiplin, tidak produktif, tidak inovatif, miskin kreativitas serta terkesan minta dilayani. Disini perlu kiranya adanya upgrading atau penyegaran kembali semangat dan potensi pengembangan diri serta perlu selalu berfikir positif terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya. Karena hal tersebut bisa mempengaruhi kualitas kinerja seorang pegawai dalam satu organisasi. Jika potensi pengembangan diri belum terurai secara maksimal dan selalu berfikir negatif, secara tidak langsung akan berpengaruh pada kualitas kinerja. Berdasarkan judul tersebut maka tujuan dari penelitian ini yakni: 1) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pelatihan pengembangan diri terhadap peningkatan berfikir positif pegawai negeri sipil di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan 2) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pelatihan pengembangan diri terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. 3) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh berfikir positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. Jenis penelitian ini adalah explanative research, penelitian penjelasan. Karena penelitian ini ingin menjelaskan hubungan kausal antara variabel yang satu dengan yang lain. Sedangkan analisis yang digunakan adalah path analysis, analisis jalur, dengan populasi seluruh pegawai yang ada di Kec. Paciran dengan sampel 36 orang. Hasil penelitian ini adalah: 1) Pelatihan Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan berfikir positif dengan arah positif. 2) Pelatihan Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. 3) Peningkatan berfikir positif berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Berfikir Positif, Kinerja Pegawai, Pelatihan

## Abstract

Current Civil Servants (PNS), admittedly or not, have a very positive image, and the majority of people image that civil servants are synonymous with laziness and tardiness, undisciplined, unproductive, uninnovative, lacking in creativity and giving the impression of asking to be served. Here it is necessary to upgrade or refresh one's enthusiasm and potential for self-development and one must always think positively about what one is responsible for. Because this can affect the quality of an employee's performance in an organization. If the potential for self-development has not been maximized and you always think negatively, this will indirectly affect the quality of your performance. Based on this title, the objectives of this research are: 1) To find out and test the effect of self-development training on increasing positive thinking of civil servants in Paciran District, Lamongan Regency 2) To find out and test the effect of self-development training on the performance of civil servants in Paciran District Lamongan Regency. 3) To find out and test the effect of positive thinking on the performance of civil servants in Paciran District, Lamongan Regency. This type of research is explanatory research, explanatory research. Because this research wants to explain the causal relationship between one variable and another. Meanwhile, the analysis used is path analysis, with a population of all employees in the district. Paciran with a sample of 36 people. The results of this research are: 1) Personal Development Training has a significant effect on increasing positive thinking in a positive direction. 2) Personal Development Training has a significant effect on employee performance. 3) Increasing positive thinking has no significant effect on employee performance.

**Keywords:** Employee Performance, Positive Thinking, Training

## 1. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah aparatur Negara yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan sekaligus melaksanakan pembangunan nasional, serta sebagai sokoguru pembangunan harus mempunyai kualitas yang baik karena akan menentukan tercapainya tujuan nasional. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan adanya PNS yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 45, Negara dan pemerintahan, serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, kinerja yang baik, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur Negara.

Untuk mencapai dan mewujudkan kesemuanya maka pembinaan PNS harus dilakukan dengan sebaik-baiknya berdasarkan pada perpaduan pengembangan diri, berfikir positif dan kinerja yang baik. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi PNS yang mempunyai kecakapan dan loyalitas untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat dalam mewujudkan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. (Manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan dari pengambilan keputusan mengenai hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi).

Profesionalisme sumber daya manusia sangat menentukan terhadap tercapainya tujuan sebuah organisasi, sehingga pengembangan sumberdaya manusia sangat diperlukan karena merupakan salah satu solusi terhadap permasalahan yang muncul dalam satu organisasi. Disini perlu kiranya adanya upgrading atau penyegaran kembali semangat dan potensi pengembangan diri serta perlu selalu berfikir positif terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya. Jika potensi pengembangan diri belum terurai secara maksimal dan selalu berfikir negatif, secara tidak langsung akan berpengaruh pada kualitas kinerja.

Sinclair (dalam Eysenck, 1990) menyatakan bahwa individu-individu yang mempunyai pikiran positif cenderung melihat hal yang positif secara lebih baik, dengan berpikir positif maka akan timbul keyakinan bahwa setiap masalah akan ada jalan pemecahannya. Individu yang berpikir positif adalah individu yang mempunyai harapan atau cita-cita yang positif; b) afirmasi diri, yaitu memusatkan perhatian pada kekuatan diri, melihat diri secara positif. Agar individu dapat berpikir positif maka individu tersebut harus mempunyai harapan atau cita-cita yang positif, memahami dan dapat memanfaatkan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki dan menilai positif segala permasalahan.

Selanjutnya Goodhart (1985) juga menyebutkan bahwa berpikir positif merupakan strategi yang baik dalam menghadapi masalah yang menimbulkan stres atau kecemasan. Individu yang berpikir positif adalah individu yang mempunyai harapan atau cita-cita yang positif, memahami dan dapat memanfaatkan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki dan menilai positif segala permasalahan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan pengembangan diri. Pelatihan pengembangan diri adalah pelatihan yang membantu individu untuk memahami dirinya dan pola pikirnya sendiri, mengetahui potensi yang dimiliki dan bagaimana mempergunakan potensi tersebut, serta menetapkan dan mencapai cita-cita. Pemberian pelatihan pengembangan diri akan meningkatkan berpikir positif dan meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan bahkan dapat dikatakan merupakan salah satu usaha yang terpenting. Sedangkan Pengembangan diri karyawan/ sumber daya manusia menurut Ranupandojo dan Husnan (1995:77), adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan sangat diperlukan.

## 2. METODE

### 2.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian tentang pengaruh pelatihan pengembangan diri terhadap Peningkatan berfikir dan kinerja. ini dilakukan di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

## 2.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi penelitian yang ditetapkan adalah seluruh pegawai di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan berjumlah 36. Populasi ditinjau dari lama bekerja, umur, pendidikan akhir dan jabatan terakhir pegawai yang bersangkutan. Sedangkan jumlah responden keseluruhan merupakan populasi sekaligus sampel sebanyak 36 orang, teknik sampling seperti ini oleh Sugiyono (1999) disebut dengan teknik sampling jenuh, maksudnya adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative sedikit. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus.

## 2.3. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer, yakni data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penyelidikan yang sedang ditangani (Malhotra, 1996). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, wawancara atau memberi daftar pertanyaan.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Observasi, yaitu pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan ke lapangan secara langsung, khususnya untuk memperoleh deskripsi tentang komitmen kepuasan kerja dan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam pekerjaan pada Kantor Kecamatan Paciran
2. Studi dokumentasi digunakan untuk pengumpulan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai sejarah organisasi, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Sumber data yang digunakan adalah dokumentasi (arsip) yang ada relevan yang dimiliki oleh Kecamatan Paciran
3. Metode Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti pada karyawan pegawai di Kecamatan Paciran.

Hasil jawaban selanjutnya dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas adalah tingkat dimana perbedaan-perbedaan dalam skala skor merefleksikan perbedaan-perbedaan antara obyek-obyek pada karakteristik yang diukur, daripada kesalahan-kesalahan sistematis dan kesalahan random. Sedangkan reliabilitas menunjukkan tingkat dimana hasil-hasil skala konsisten dengan hasil yang ditemukan bila pengukuran-pengukuran yang dibuat diulangi (Malhotra, 1996; 307-309). Uji validitas dan reliabilitas yang digunakan adalah analisis Pearson dan Realibility Analisis dengan bantuan computer program SPSS for Windows.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis penelitian ini diawali dengan deskripsi variabel-variabel penelitian baik variabel tergantung (dependent variable) yang terdiri dari variabel endogen intervening, yaitu Berfikir Positif ( $Y_1$ ) dan variabel endogen, yaitu Kinerja pegawai ( $Y_2$ ), maupun variabel bebas atau eksogen (independent variable), yaitu Pelatihan Pengembangan Diri ( $X_1$ ).

### 3.1. Variabel Pelatihan Pengembangan Diri

Pelatihan Pengembangan Diri ( $X_1$ ), merupakan salah satu usaha yang dilakukan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan bahkan dapat dikatakan merupakan salah satu usaha yang terpenting. Adapun indikator yang digunakan adalah tenaga pengajar; metode belajar mengajar; kurikulum pelatihan; dan sarana pelatihan yang sesuai. Pengukuran indikator-indikator tersebut dengan menggunakan Skala Likert. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Pelatihan pengembangan diri

No.	Indikator	Tanggapan	Responden	%
1	Pelatihan pengembangan diri di Kec. Paciran difasilitasi oleh tenaga pengajar yang profesional dan menyenangkan	a. SS	10	27,78
		b. S	22	61,11
		c. Ragu-ragu	3	8,33
		d. TS	1	2,78
		e. STS	-	-
2	Metode yang digunakan dalam pelatihan pengembangan diri sangat kontekstual dengan pendekatan pedagogis	a. SS	13	36,11
		b. S	22	61,11
		c. Ragu-ragu	1	2,78
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-
3	Kurikulum pelatihan pengembangan diri sangat sesuai dengan kebutuhan di Kec. Paciran	a. SS	12	33,33
		b. S	24	66,67
		c. Ragu-ragu	-	-
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-
4	Sarana pelatihan pengembangan diri sangat menunjang membuat peserta nyaman dan senang	a. SS	5	13,89
		b. S	30	83,33
		c. Ragu-ragu	1	2,78
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-

Sumber: Data Primer, diolah

### 3.2. Variabel Peningkatan Berfikir Positif

Berfikir Positif ( $Y_1$ ), merupakan suatu cara berpikir lebih menekankan hal-hal yang positif, baik terhadap diri sendiri, orang lain maupun setiap situasi yang dihadapi. Adapun indikator yang digunakan adalah harapan yang positif; afirmasi diri; pernyataan yang tidak menilai; dan penyesuaian diri yang realistik.

Pengukuran indikator-indikator tersebut dengan menggunakan Skala Likert. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap peningkatan berfikir positif

No.	Indikator	Tanggapan	Responden	%
1	saya bekerja di Kec. Paciran dengan harapan yang positif untuk masa depan	a. SS	6	16,67
		b. S	29	80,56
		c. Ragu-ragu	1	2,78
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-
2	Saya selalu mengafirmasi diri saya dengan kondisi apapun yang baik	a. SS	2	5,56
		b. S	32	88,89
		c. Ragu-ragu	2	5,56
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-
3	saya selalu menjaga menyatakan sesuatu yang tidak bernilai	a. SS	3	8,33
		b. S	27	75
		c. Ragu-ragu	6	16,67
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-
4	saya lebih realistik dengan kemampuan saya dalam bekerja	a. SS	1	2,78
		b. S	31	86,11
		c. Ragu-ragu	4	11,11
		d. TS	-	-

e. STS - -

Sumber: Data Primer, diolah

### 3.3. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (Y2) adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan atau sekelompok orang. Pengertian tersebut melihat kinerja dari 2 (dua) sisi yaitu dari sisi individu maupun dari sisi organisasi (Dharma, 1986), kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 1991). Adapun indikator yang dibuat dalam penelitian ini adalah kualitas kerja; kuantitas kerja; penghematan biaya; tepat waktu/timeless; supervisi; relationship; kejujuran; dan tanggungjawab. Pengukuran indikator-indikator tersebut dengan menggunakan Skala Likert. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Tanggapan	Responden	%
1	Saya bekerja dengan mengedepankan kualitas dengan dedikasi yang tinggi	a. SS	4	11,11
		b. S	30	83,33
		c. Ragu-ragu	2	5,56
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-
2	Saya menunaikan pekerjaan berdasarkan tugas walaupun itu sangat banyak jumlahnya	a. SS	4	11,11
		b. S	31	86,11
		c. Ragu-ragu	1	2,78
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-
3	Saya memaksimalkan biaya yang telah dianggarkan tanpa melebihi dari itu.	a. SS	3	8,33
		b. S	29	80,56
		c. Ragu-ragu	4	11,11
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-
4	Saya bekerja di Kecamatan Paciran dengan tepat waktu	a. SS	-	-
		b. S	30	83,33
		c. Ragu-ragu	6	16,67
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-
5	Saya bekerja dengan mandiri tanpa harus ada supervisi	a. SS	3	8,33
		b. S	14	38,89
		c. Ragu-ragu	18	50
		d. TS	1	2,78
		e. STS	-	-
6	Saya bekerja dengan suasana hubungan yang baik dengan yang lainnya	a. SS	8	22,22
		b. S	26	72,22
		c. Ragu-ragu	2	5,56
		d. TS	-	-
		e. STS	-	-
7	Saya bekerja dengan jujur untuk hasil yang baik	a. SS	5	13,89
		b. S	16	44,44
		c. Ragu-ragu	14	38,89
		d. TS	1	2,78
		e. STS	-	-
8	Saya bertanggungjawab dengan pekerjaan saya	a. SS	10	27,78
		b. S	21	58,33
		c. Ragu-ragu	5	13,89

d. TS	-	-
e. STS	-	-

Sumber: Data Primer, diolah

### 3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (dalam hal ini kuesioner) melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi Pearson Validity dengan teknik product moment yaitu skor tiap item dikorelasikan dengan skor totalnya pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji validitas Item masing-masing variabel yang dianalisis dengan menggunakan paket program SPSS for Windows disajikan dalam 4.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Item Ketiga Variabel Penelitian

Variabel	Item	r hitung	Sig.	Keterangan
<b>Pelatihan Pengembangan Diri (X<sub>2</sub>)</b>	X <sub>2.1</sub>	0,663	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,839	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,785	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,627	0,000	Valid
<b>Peningkatan berfikir positif (Y<sub>1</sub>)</b>	Y <sub>1.1</sub>	0,438	0,008	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,421	0,011	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,351	0,036	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,421	0,011	Valid
<b>Kinerja pegawai (Y<sub>2</sub>)</b>	Y <sub>2.1</sub>	0,397	0,017	Valid
	Y <sub>2.2</sub>	0,336	0,045	Valid
	Y <sub>2.3</sub>	0,402	0,015	Valid
	Y <sub>2.4</sub>	0,366	0,028	Valid
	Y <sub>2.5</sub>	0,456	0,005	Valid
	Y <sub>2.6</sub>	0,330	0,050	Valid
	Y <sub>2.7</sub>	0,390	0,019	Valid
	Y <sub>2.8</sub>	0,700	0,000	Valid
	Y <sub>2.6</sub>	0,568	0,000	Valid
	Y <sub>2.7</sub>	0,419	0,011	Valid
	Y <sub>2.8</sub>	0,372	0,025	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pernyataan yang baik adalah pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil uji reliabilitas item keempat variabel penelitian disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Item Keempat Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Pelatihan Pengembangan Diri (X <sub>2</sub> )	0,675	Sarat Reliabel $\alpha > 0,6$
Peningkatan berfikir positif (Y <sub>1</sub> )	0,717	
Kinerja pegawai (Y <sub>2</sub> )	0,664	

Sumber: Data Primer, diolah

### 3.5. Analisis Data (Analisis Jalur/ Path Analysis)

#### 1. Uji Asumsi Path Analysis

Setelah dilakukan uji instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan uji asumsi path untuk melihat apakah prasyarat yang diperlukan untuk pemodelan path dapat terpenuhi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah normalitas data, tidak terjadi multikolinieritas, serta tidak terdapat data outliers.

##### A. Uji Normalitas

Untuk menguji dilanggar atau tidaknya asumsi normalitas, maka dapat dilakukan dengan nilai statistik z untuk skewness dan kurtosisnya dan secara empirik dapat dilihat pada critical ratio (CR) skewness value. Jika dipergunakan tingkat signifikansi 5 % (0,05), maka nilai CR yang berada diantara -1,96 sampai dengan 1,96 ( $-1,96 \leq CR \leq 1,96$ ) dikatakan data distribusi normal. Hasil pengujian normalitas atau assessment of normality (CR) memberikan nilai CR sebesar -1,047 (lampiran 4), terletak diantara  $-1,96 \leq CR \leq 1,96$  ( $\alpha = 5\%$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa data multivariate normal. Selain itu juga data univariat normal ditunjukkan oleh semua nilai critical ratio semua indikator terletak diantara  $-1,96 \leq CR \leq 1,96$ .

##### B. Uji Multikolinieritas

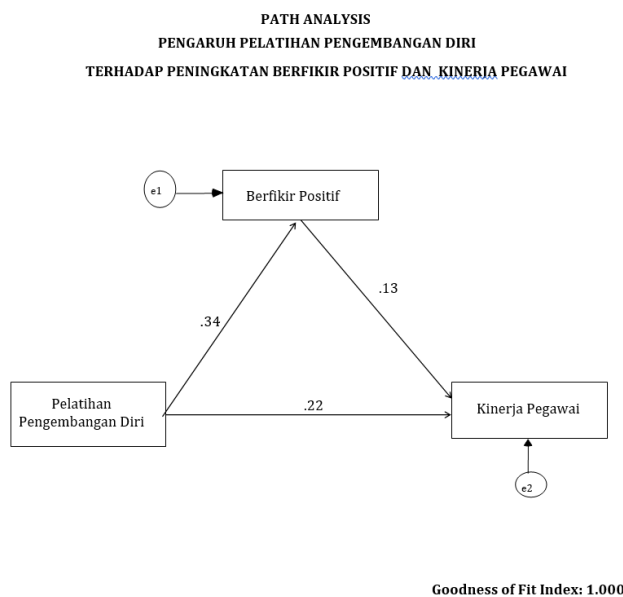
Uji Multikolinieritas dapat dideteksi melalui determinan matriks kovarians. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil memberikan indikasi adanya problem multikolinieritas atau singularitas. Hasil pengujian multikolinieritas (lampiran 4) memberikan nilai determinant of sample covariance matrix sebesar 21,597. Nilai ini di atas angka nol sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dan singularitas pada data yang dianalisis.

##### C. Uji Outliers

Outliers adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya yang muncul dan dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel kombinasi (Ghozali, 2008:227). Apabila terjadi outliers dapat dilakukan perlakuan khusus pada outliers-nya asal diketahui bagaimana munculnya outliers tersebut. Deteksi terhadap multivariate outliers dilakukan dengan membanding nilai Mahalanobis Distance Squared dengan nilai Chi Square tabel ( $\chi^2_{tabel}$ ) dengan derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar 4 (jumlah seluruh variabel yang dianalisis). Kriteria yang digunakan adalah jika nilai Mahalanobis Distance Squared lebih kecil dibandingkan nilai Chi Square tabel ( $\chi^2_{tabel}$ ) dengan derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar jumlah seluruh variabel yang dianalisis, maka tidak terjadi outlier pada data yang dianalisis, dan sebaliknya jika nilai Mahalanobis Distance Squared lebih besar dibandingkan nilai Chi Square tabel ( $\chi^2_{tabel}$ ) dengan derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar jumlah seluruh variabel yang dianalisis, maka terjadi outlier pada data yang dianalisis.. Hasil uji outliers pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  (lampiran 4) menunjukkan besarnya nilai Mahalanobis d-squared seluruh data observasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai Chi Square tabel ( $\chi^2_{0,05}$ ) dengan degree of freedom sebesar 4, yaitu 9.488 (diperoleh dari tabel statistik  $\chi^2_{0,05-df=4}$ ). Hasil ini menunjukkan tidak ada satupun data observasi yang memiliki nilai mahalanobis distance lebih besar dari 9.488, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multivariate outliers dalam data penelitian.

### 3.6. Analisis Jalur (Path Analysis)

Pada tahap ini akan dibahas mengenai uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas. Hasil pengujian dengan program AMOS memberikan hasil model path seperti terlihat pada Gambar 1. yang menunjukkan pengaruh Pelatihan Pengembangan Diri Terhadap Peningkatan Berfikir Positif dan Kinerja Pegawai.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

### 3.7. Pengaruh Langsung Antar Variabel

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung terjadi antara Pelatihan Pengembangan Diri (X1) dengan Peningkatan berfikir positif (Y1) dan Kinerja pegawai (Y2), dan antara Peningkatan berfikir positif (Y1) dengan Kinerja pegawai (Y2). Ringkasan mengenai pengaruh langsung dari variabel-variabel tersebut dapat disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Pengaruh Langsung Antar Variabel

Pengaruh Langsung	Variabel Endogen		Peningkatan berfikir positif	Kinerja pegawai
			(Y1)	(Y2)
Variabel Eksogen	Pelatihan Pengembangan Diri (X1)		0,339	0,218
	Peningkatan berfikir positif (Y1)		0,000	0,134

Sumber: Data Primer, diolah

### 3.8. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengaruh tidak langsung terjadi antara variabel Pelatihan Pengembangan Diri (X1) dengan Kinerja pegawai (Y2) melalui Peningkatan berfikir positif (Y1). Ringkasan hasil pengaruh tidak langsung dari variabel tersebut disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengaruh Tidak Langsung	Variabel Endogen		Peningkatan berfikir positif	Kinerja pegawai
			(Y1)	(Y2)
Variabel Eksogen	Pelatihan Pengembangan Diri (X1)		0,000	0,045
	Peningkatan berfikir positif (Y1)		0,000	0,000

Sumber: Data Primer, diolah



### 3.9. Pengaruh Total Antar Variabel

Pengaruh total merupakan pengaruh yang disebabkan oleh adanya berbagai hubungan antar variabel baik langsung maupun tidak langsung. Ringkasan mengenai pengaruh langsung dari variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Pengaruh Total Antar Variabel

Pengaruh Total	Variabel Endogen		
		Peningkatan berfikir positif (Y <sub>1</sub> )	Kinerja pegawai (Y <sub>2</sub> )
Variabel Eksogen	Pelatihan Pengembangan Diri (X <sub>1</sub> )	0,339	0,264
	Peningkatan berfikir positif (Y <sub>1</sub> )	0,000	0,134

Sumber: Data Primer, diolah

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa, Pelatihan Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan berfikir positif dengan arah positif. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pelatihan Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan berfikir positif pegawai di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan terbukti atau H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti jika Pelatihan Pengembangan Diri semakin baik, maka Peningkatan berfikir positif pegawai akan semakin tinggi dan sebaliknya.

Pelatihan Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Pelatihan Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan terbukti atau H<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti jika Pelatihan Pengembangan Diri semakin baik, maka Kinerja pegawai akan tinggi dan sebaliknya.

Peningkatan berfikir positif berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Peningkatan berfikir positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan tidak terbukti atau H<sub>3</sub> ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Renika Cipta, Cetakan Kesepuluh, Jakarta.
- Budiman, A. S. G. 1999. Hubungan Antara Berpikir Positif dengan Kepuasan Pernikahan. Skripsi: Fakultas Psikologi UGM.
- Burgoon, M. and Ruffner, M. 1978. *Human Communication*. Holt Rinehart and Winston. New York.
- Chaerani. 1995. Hubungan Antara Berpikir Positif dan Harga Diri dengan Daya Tahan Terhadap Stres pada Remaja. Skripsi: Fakultas Psikologi UGM.
- Chaplin, J. P. 1999. *Kamus Lengkap Psikologi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Daradjat, Z. 1984. *Kesehatan Mental*. Gunung Agung. Jakarta.
- Dharma Agus, 1993, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Faisal S, 1995, *Format- format Penelitian Sosial (Dasar- dasar Aplikasi)* Edisi Pertama, Raja Grafindo, cetakan Ketiga, Jakarta.
- Fernanda D, 2003, *Etika Organisasi Pemerintah*, Edisi Revisi 1, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

- Flipo EB, 1997, *Manajemen Personalia*, terjemahan, Erlangga, Edisi Keenam, Cetakan Kedelapan, Jakarta.
- Gasperz V, 1996, *Manajemen Bisnis Total*, terjemahan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gibson, et, 1996, *Organisasi: Perilaku, struktur, proses*, Jilid I, edisi kedelapan, Binarupa Aksra, Jakarta.
- Handoko TH, 1995, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPEE, Edisi kedua, Cetakan kesembilan, Yogyakarta
- Hasibun M, 1996, *Organisasi dan Motivasi, Dasar peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Manulang, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat M, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Cetakan Kedelapan, Bandung.
- Korgan M, 1993, *Strategi Inovasi Sumber Daya Manusia*, Gramedia, terjemah, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, cetakan Kedua, Yogyakarta.
- Ndraha T, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1996, *Manajemen personalia*, Ghalia Indonesia, Cetakan Ketiga, Edisi Ketiga, Jakarta.
- Priyodarminto, 1994, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita, Cetakan keempat, Jakarta.
- Radiany Rahmady, 2006, *Pedoman Penyusunan Skripsi & tesis*, Mahardika Group, Surabaya.
- Ranupandojo, Heidjrachan, 1997, *Manajemen Personalia*, BPEE UGM, Edisi Ketiga, Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, Jilid 1, PT Prenlindo, Jakarta.
- Santoso A, 1994, *Manajemen dan Produktivitas*, Satya Wacana, Semarang.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN) Edisi kedua, Yogyakarta.
- Singarimbun M, Effendi S, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Pustaka LP3ES Edisi Revisi, Cetakan kedua, Jakarta.
- Subanar H, 1998, *Manajemen Usaha Kecil*, BPFE Universitas Gajah Mada, Edisi Pertama, cetakan Ketiga, Yogyakarta.
- Subardi Agus, 1995, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Jakarta.
- Sukanto R, Hani P, 1992, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Suprihanto, John, 1996, *Penilai Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, UGM Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Yogyakarta.
- Suradji, 2003, *Manajemen Kepegawaian Negara*, Edisi Revisi Pertama, lembaga Administrasi Negara, Republik Indonesia.
- Wardono, Kun Hertantyo Wisnu. 2002. "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kedinasan bagi Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Boyolali" (Tesis). Surakarta: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana UMS.