

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN DOMPU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**ARIFUDDIN**

**NIM. 016415511**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDY ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pendidikan pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Mataram, Desember 2013

Yang Menyatakan,

  
( Arifuddin )  
NIM. 016415511

METERAI  
TEMPEL  
PILIH HENDAKNYA MENYOM  
TGL  
730A6ABF324967375  
ENAM RIBU RUPIAH  
6000 DJP

## ABSTRAK

### PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN DOMPU

Arifuddin

Universitas Terbuka

#### **Kata Kunci: Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis besarnya pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus, 2) Untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus, dan 3) Untuk menganalisis besarnya pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus yang berjumlah 57 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi berganda baik dengan uji simultan (uji F) maupun uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan: 1) secara parsial terdapat pengaruh variabel Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus, 2) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, 3) secara simultan terdapat pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus. Selanjutnya variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan dari kedua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja. Artinya dorongan dan semangat kerja pegawai yang tercermin dalam motivasi kerja baik dilihat dari sisi motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa sangat berdampak terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus.

**ABSTRACT****THE EFFECT OF TRAINING EDUCATION AND WORKING MOTIVATION ON EMPLOYEES' PERFORMANCE OF BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DOMPU REGENCY****Arifuddin****Open University****Key words: Educational training, Working motivation, Employees' performance**

The purposes of this study are: 1) To analyze the influence of education training on employees' performance of Badan Kepegawaian Daerah Dompu Regency, 2) To analyze the influence of working motivation on employees' performance of Badan Kepegawaian Daerah Dompu Regency, and 3) To analyze the influence of education training and working motivation on employees' performance of Badan Kepegawaian Daerah Dompu Regency.

The type of research used in this study is associative research, which aims to determine the effect of educational training and working motivation on employees' performance of Badan Kepegawaian Daerah Dompu Regency. The population in this study are all employees of Badan Kepegawaian Daerah Dompu Regency totaling 57 people. This study uses census, so the total number of population studies serve as respondents. Methods of data analysis using descriptive statistics and multiple regression analyzes both with simultaneous test (F test) and partial test (t-test).

The results shows: 1) Educational Training effects partially on the employees' performance of Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu; 2) Working motivation effects partially on employee performance; 3) simultaneously, there is the influence of educational training and working motivation on employees' performance of Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu. Furthermore, the variables that have the most dominant effect of the two independent variables in this study is the working motivation variable. It means employees' impulse and passion to work which are reflected on the working motivation both from the side view of motivation to get achievement, affiliating motivation, and magistral motivation are very impactful on the performance of the employees at Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu.



## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu


Penyusun Proposal TAPM : Arifuddin


NIM : 016415511

Program Studi : Magister Administrasi Publik


Hari/Tanggal :


Menyetujui :  
Pembimbing I, Pembimbing II,

  
Dr. M. Ikhsan Safitri, M.Si  
NIP. 196406031987031017

  
Dr. Wahyunadi, M.Si  
NIP.

Menyetujui :  
Ketua Program Magister Administrasi Publik, Direktur Program Pascasarjana

  
Florentina Ratih Wulandari, S.Ip., M.Si  
NIP. 197106091998022001

  
Suciati, M.Sc., Ph.D  
NIP. 195202131985032001

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDY ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Arifuddin  
NIM : 016415511  
Program Study : Administrasi Publik  
Judul Thesis : Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu.

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana Program Study Administrasi publik, Universitas Terbuka pada :

Hari : Minggu, 27 April 2014  
Waktu : 17:30 – 19:30 Wita

Dan telah dinyatakan : LULUS.

PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sofian Arifin, M.Si

Penguji Ahli : Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA

Pembimbing I : Dr. M. Ikhsan Safitri, M.Si

Pembimbing II : Dr. Wahyunadi, M.Si

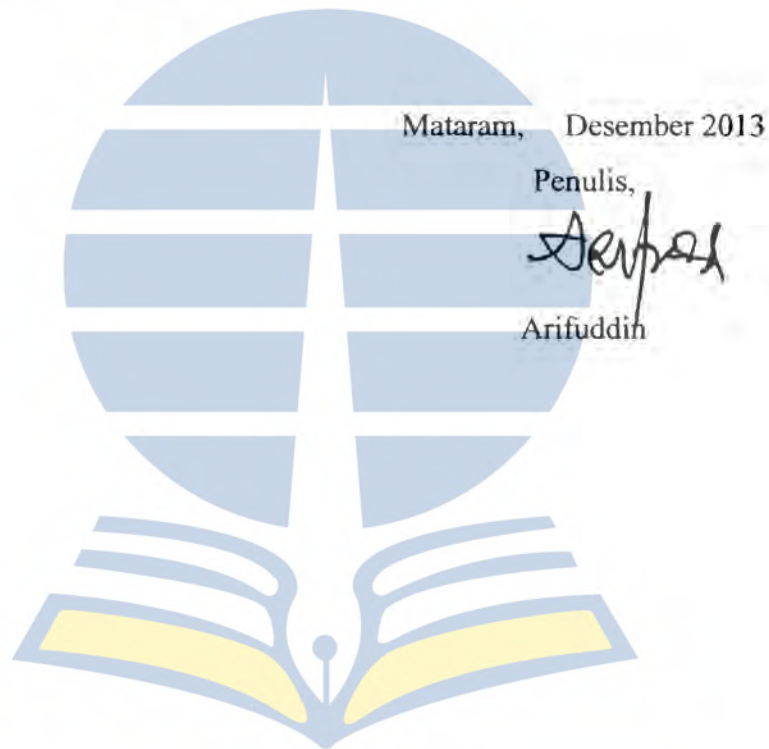
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya kami dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bupati Dompu yang telah memberikan ijin studi kepada kami untuk mengikuti pendidikan pada Program Magister Administrasi Publik di Universitas Terbuka UPBBJ Mataram. Demikian pula kepada pimpinan dan seluruh staf di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah yang dengan ikhlas membantu menyediakan data untuk penyusunan tesis ini.
2. Suciati, M.Sc,Ph.D selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta.
3. DR. M. Ikhsan Safitri, MSi dan DR, Wahyunadi, MSi masing-masing selaku pembimbing I dan II dalam penyusunan tesis ini. Beliau-beliau ini telah banyak mengorbankan waktu untuk membimbing dan mengarahkan disertai juga sentuhan nilai-nilai akademik dalam penyusunan tesis ini.
4. Ayahanda dan Ibunda tercinta H. A. Rasyad M. Ali dan Hj. Ico yang tengah menjalani masa tua dan segenap saudara-saudara kami yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan program Pendidikan Magister ini.
5. Proses penyusunan Tugas Akhir Program Magister ini banyak sentuhan nilai-nilai akademik dari para pembimbing yang ahli di bidangnya, namun kami menyadari tesis ini masih megandung banyak kekurangan. Oleh karena demikian keterbatasan itu bersumber dari keterbatasan kami dalam memahami arahan dan petunjuk dari dosen pembimbing. Sebagai rasa tanggung jawab kami terhadap

kekurangan dalam penyusunan tesis ini, kami terbuka dan siap menerima perbaikan dan penyempurnaannya.

Akhirnya, kepada isteriku tercinta, Nurkumala dan putra putriku : Amalia Firdausi Putri, Muhammad Ridha Alfath dan Aghniya Isratuzzahra dengan setia mendukung dan memotivasi serta memberikan doa kepada kami dalam menyelesaikan studi di Universitas Terbuka Jakarta.





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Abstrak .....</b>	<b>i</b>
<b>Lembar Persetujuan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Lembar Pengesahan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Teori.....	11
1. Teori Pendidikan dan Pelatihan.....	11
2. Motivasi Kerja.....	35
3. Kinerja Pegawai.....	43
4. Penelitian terdahulu.....	49
B. Kerangka Berfikir.....	53
C. Definisi Operasional.....	55
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
A. Desain Penelitian.....	59
B. Populasi dan Sampel .....	59
C. Instrumen Penelitian.....	60
1. Skala Pengukuran.....	61

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	61
3. Pengujian Asumsi Klasik .....	66
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	67
E. Metode Analisis Data .....	68
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....	72
A. Temuan.....	72
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	66
2. Karakteristik Responden .....	76
3. Deskripsi Hasil Penelitian .....	82
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	95
5. Uji Asumsi Klasik .....	100
6. Pengujian Hipotesis .....	103
B. Pembahasan.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	112
A. Kesimpulan .....	112
B. Saran .....	113
DAFTAR PUSTAKA .....	115



**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Hubungan Motivasi dan Kemampuan .....	47
2.2	Kerangka Konseptual Penelitian.....	54
4.1	Histogram Uji Normalitas.....	101



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Variabel, Indikator, Item, dan Instrumen Penelitian.....	56
4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	76
4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	77
4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	82
4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	79
4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	80
4.6. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	81
4.7. Jumlah Responden Pendidikan dan Pelatihan .....	82
4.8. Deskripsi Item-item pada Variabel Pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ).....	83
4.9. Deskripsi Item-item pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	87
4.10. Deskripsi Item-item pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	92
4.11. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Pendidikan dan Pelatihan( $X_1$ ) .....	96
4.12. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	97
4.13. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	99
4.14. Uji Normalitas .....	100
4.15. Pengujian Heterokedastisitas .....	102
4.16. Pengujian Multikolinearitas.....	103
4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	103
4.18. Uji Simultan ( Uji F).....	104
4.19. Uji Parsial (Uji t). .....	105

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Distribusi Frekuensi dan Deskriptif Analitis
5. Uji Asumsi Klasik
6. Analisis Regresi Berganda
7. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dewasa ini tugas dan tanggung jawab yang diemban Pemerintah Daerah semakin meningkat sejalan dengan demikian menguatnya tuntutan terhadap pelaksanaan otonomi oleh Pemerintah Daerah. Oleh karena itu pemberdayaan oleh Pemerintah Daerah khususnya yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat, semakin dirasakan urgensinya. Dengan demikian Pemerintah Daerah diharapkan memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif sesuai dengan tujuan pemberian otonomi. Implikasinya, merupakan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan birokrasi Pemerintah Daerah, baik dalam mengambil inisiatif, perencanaan, pelaksanaan maupun terhadap pengawasan pembangunan secara umum.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap organisasi karena dapat memberikan kontribusi kepada satuan kerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai merupakan faktor yang perlu di perhatikan bagi setiap organisasi. Demikian pula di dalam perubahan lingkungan yang strategis (politik, ekonomi, sosian dan teknologi, dll) maka dituntut adanya kemampuan aparatur pemerintah yang profesional di dalam menjalankan tugasnya.

Masalah sumber daya manusia sangat kompleks, hal ini disebabkan beragamnya sifat pegawai yang bekerja pada suatu organisasi pemerintah yang

mempunyai kebutuhan masing-masing dimana tidak seluruhnya dapat dipenuhi. Hal ini disebabkan organisasi itu mempunyai tujuan untuk dicapai. Salah satu masalah manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana cara menyelesaikan masalah disitu pihak pegawai mendapat kepuasan dalam bekerja dan dipihak lain tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam merencanakan organisasi dimasa yang akan datang, setiap organisasi pemerintah, swasta maupun kemasyarakatan perlu mempertimbangkan penggunaan optimalisasi sumber daya dan tenaga serta membuat rencana untuk mencapai tujuan. Tujuan dan sasaran organisasi akan tercapai apabila fungsi-fungsi manajemen dapat dilakukan dengan cara efisien dan efektif sesuai dengan sistemnya. Sebaliknya apabila terjadi penyimpangan dan sistem kurang mendapat perhatian ini akan berakibat terjadinya pemborosan dan hasil kegiatan tidak berfungsi optimal, bahkan berkontribusi terhadap munculnya permasalahan yang sulit untuk diatasi karena tidak tersedianya orang yang mempunyai keahlian yang tepat pada saat yang tepat.

Salah satu kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien adalah kinerja pegawai. Untuk itu yang diperlukan adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai dan motivasi untuk menambah pengetahuan dan mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi terutama di era globalisasi saat ini dan adanya pasar bebas dimana tingkat persaingan yang kuat di dalam mutu pelayanan, baik antar daerah maupun di dunia internasional. Untuk itu organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pendidikan yang tinggi, sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi atau kinerja pegawai yang dapat bersaing dalam mencapai tujuan.

Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan manajemen untuk meningkatkan kualitas pegawai agar memiliki keunggulan daya saing dan bekerja secara profesional adalah dengan melakukan program pemberdayaan pegawai dengan mengadakan diklat pegawai, pemberian motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, serta menempatkan pegawai pada posisi yang tepat (the right man on the right place). Hal ini akan memberikan manfaat bukan saja meningkatkan produktifitas kerja tetapi akhirnya akan mendatangkan keuntungan bagi orgasasi/pemerintah tersebut.

Fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai untuk melakukan diklat pada akhir-akhir ini mengalami suatu penurunan. Pegawai kurang termotivasi untuk melakukan diklat, hal tersebut dikarenakan sebagian besar materi yang diberikan pada saat diklat kurang sesuai atau kurang menunjang dengan pekerjaan pegawai pada saat ini. Selain itu, pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu merasakan kurang ada manfaatnya apabila pegawai melaksanakan program diklat, karena hasil dari diklat tersebut belum sepenuhnya dapat diterapkan pada lingkup pekerjaan mereka.

Berbagai fenomena yang terjadi tersebut mengindikasikan motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu menurun dan kurang terpacu untuk melakukan diklat. Oleh karena itu, program diklat harus terus ditingkatkan dengan program yang diberikan harus menarik dan sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai yang bersangkutan. Dengan pelaksanaan program Diklat yang demikian tersebut, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk melaksanakan dan mengikuti program diklat yang diberikan, sehingga



kedepannya ada manfaat positif yang dapat diperoleh terutama terkait dengan bidang pekerjaan pegawai pada saat ini.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN disebutkan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan :

1. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna.
2. Meningkatkan fungsi dan keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara, transparan, bersih, bebas, efektif dan efisien dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Momentum menentukan reformasi birokrasi adalah pada saat Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara disahkan dan kemudian diimplementasikan oleh semua instansi pemerintah. Untuk itu para pegawai hendaknya profesional, responsif, dan empati terhadap layanan yang dibutuhkan masyarakat.

Implikasi dari pandangan tersebut diatas, adalah kemampuan pemerintah termasuk segenap pegawai yang menjalankan fungsi layanan secara personal tersebut perlu terus ditingkatkan. Salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemauan/sikap, dan kemampuan/kapabilitas pegawai adalah dengan melibatkannya kedalam proses pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Salah satu bagian terpenting dalam pengelolaan kepegawaian adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat) hingga saat ini masih terus ditingkatkan. Salah satu hal penting dari reformasi birokrasi adalah melakukan perbaikan dalam hal manajemen kepegawaian dan yang paling penting salah satunya adalah masalah

pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil termasuk kegiatan yang sangat vital bagi kelangsungan hidup organisasi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, kompeten, dan profesional.

Kebijakan organisasi dalam hal pendidikan dan pelatihan (Diklat) akan sangat memuaskan tentang apa dan bagaimana pendidikan dan pelatihan tersebut diorganisir dan diimplementasikan mulai dari penetapan kebutuhan pelatihan, penyusunan desain pelatihan, implementasi sampai perumusan kebutuhan diklat lanjutan. Meningkatkan Diklat pegawai berakibat positif terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Program Diklat pegawai salah satu kegiatan yang perlu ditangani secara terencana dan berkelanjutan. Diklat pegawai dan motivasi kerja lebih dititik beratkan pada tujuan peningkatan mutu keahlian, kemampuan serta ketrampilan pegawainya.

Kemampuan pemerintah termasuk segenap pegawai yang menjalankan fungsi pelayanan perlu terus ditingkatkan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemauan/sikap dan kemampuan/kapabilitas pegawai adalah dengan melibatkannya kedalam proses pendidikan dan pelatihan (Diklat). Hal ini karena disadari bahwa :

Diklat yang merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia tidak hanya menekankan aspek fisik (kesegaran atau kesehatan jasmani), tetapi juga menyangkut segi-segi non fisik seperti kualitas kepribadian, kualitas hubungan dengan Tuhan, alam lingkungan dan sesama manusia serta kualitas kekerjaan seperti tercermin dalam produktivitas, disiplin kerja, keswadayaan, keswakarsaan dan wawasan masa depan (Rasyid dan Syahril, 1997 : 26).

Dengan demikian aspek Diklat merupakan salah satu upaya pembangunan sumber daya manusia agar terwujud aparatur yang profesional dibidangnya.

Diklat ini menjadi semakin penting dan mendesak untuk ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya karena kondisi birokrasi Pemerintahan Kabupaten saat ini memang masih memperhatikan, pada umumnya masih mengalami pelbagai macam *penyakit* yang dikenal dengan patologi birokrasi (Ndraha, 1989., Siagian, 1994., Arief 1997., Soewargono, 1997). Demikian pula jika dilihat kinerja pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten pada umumnya masih rendah (Silalahi, 1995., Kristiadi., 1997., Riwu Kaho, 1991).

Dengan kondisi pemerintahan semacam itu tentu sulit bagi pemerintah daerah dalam memikul beban tugas yang semakin meningkat dan *complicated*. Kompleksitas permasalahan pembangunan dewasa ini hanya dapat diatasi dengan meningkatkan kemampuan para pegawai, termasuk Pemerintah Daerah (Rasyid, 1997 : 88). Kondisi-kondisi tersebut dapat dibentuk dengan diklat struktural, yang akan menjadikan anggota birokrasi memiliki keterampilan dan kemampuan memimpin (*managerial*) disamping kemampuan teknis fungsional, sehingga diharapkan dapat mempengaruhi kinerja maupun kualitas pelayanan birokrasi itu sendiri.

Diklat pegawai dan motivasi dimaksudkan akan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya dan organisasi akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena manusia adalah sebagai pemegang kendali utama dalam setiap proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan di dalam organisasi sejalan dengan berlakunya Otonomi Daerah. Dimana hal ini secara efektif mulai Tahun 2001 yang diikuti dengan ditetapkannya

peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 yang pada intinya mengatur mengenai kelembagaan pada Pemerintah Kabupaten Dompu.

Pendidikan pelatihan (Diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu perlu dilakukan secara terus-menerus, agar dapat menunjang kualitas sumber daya aparatur daerah Kabupaten Dompu. Salah satu jenis Diklat yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu adalah Diklat jabatan, yang mencakup: Diklatpim, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis. Agar program Diklat tersebut benar-benar dapat terlaksana dengan baik dan lancar, maka pegawai (aparatur) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu harus terus di beri dorongan (semangat) yang tinggi, sehingga dapat membangun suatu motivasi kerja tinggi, dan pada akhirnya akan dapat berdampak pula terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berangkat dari berlakunya otonomi daerah, pemerintah Kabupaten Dompu berupaya memberdayakan sumber daya manusia ( aparatur ) yang tersedia melalui kelembagaan dengan dikeluarkannya peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Dompu termasuk di dalamnya mengenai pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu, sebagai upaya agar tugas-tugas pemerintah daerah dapat berjalan secara efektif, efisien dan ekonomis.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati yang berdasarkan peraturan Nomor 7 Tahun 2008 menjelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu adalah unsur perangkat daerah yang berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008

diatur juga mengenai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu. Berkaitan dengan hal tersebut, tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah adalah membantu Bupati dalam menyelenggarakan kewenangan di bidang kepegawaian umum terhadap pelaksanaan seluruh kewenangan pemerintah dan perangkat daerah.

Dengan demikian, untuk dapat melaksanakan pekerjaan seperti yang tertera dalam peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 tersebut, disini diperlukan pendidikan dan pelatihan pegawai serta motivasi kerja yang tinggi karena dengan tingkat kemampuan yang tinggi akan menunjang kinerja pegawai di semua level, dimana pegawai tidak saja memajukan produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan tetapi juga merupakan kontribusi yang berharga bagi tercapainya tujuan organisasi yaitu tertib administrasi, sumber daya manusia aparatur yang profesional dan pelayanan prima.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara efisien dan efektif serta peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu hal tersebut menjadi sebuah problema seperti :

1. Kegiatan yang menunjang pengembangan sumber daya manusia yaitu Diklat Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu belum optimal, hal ini terkendala karena kerbatasan dana untuk Diklat Pegawai.
2. Motivasi yang diberikan belum sepenuhnya dapat menjadi pendorong bagi setiap pegawai karena alasan berbeda-beda, Antara lain sarana prasarana kantor yang kurang memadai.

3. Kinerja pegawai masih rendah hal ini terbukti dengan beberapa kegiatan pelayanan administrasi kepegawain tidak tepat waktu seperti menyerahkan SK kenaikan Pangkat, pelayanan SK pensiun dan lain-lain.
4. SK kenaikan Pangkat, pelayanan SK pensiun dan lain-lain.

Terkait dengan permasalahan tersebut, Badan Kepegawaian Daerah selaku “leading sector” yang menangani persoalan kepegawaian khususnya persoalan sumber daya manusia tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut karena hal ini akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, pegawai (aparatur) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu harus senantiasa diberi semangat (motivasi) dalam melaksanakan program Diklat, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bertitik tolak dengan uraian tersebut di atas, maka topik dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara Diklat pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu.
2. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu.

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus.
2. Untuk mengetahui variable yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus

### D. Kegunaan Penelitian

Sehubungan dengan uraian pada latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, maka berikut ini akan diuraikan tentang kegunaan penelitian, baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1. Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk memahami bagaimana pengaruh Diklat dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan model bagi Kabupaten Dompus dalam memotivasi pegawai untuk peningkatan kinerja. Selanjutnya secara praktis hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas pegawai di masa yang akan datang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Teori Pendidikan dan Pelatihan

Upaya peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan tuntutan perubahan yang terjadi dalam masyarakat sekaligus meningkatkan kinerja organisasi.

Niti Semito (1998:86) menyatakan bahwa:

“Latihan/training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian latihan dimaksudkan adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas hanya usaha untuk mengembangkan keterampilan semata-mata, bimbingan dll.”

Manullang (2001:174) menyatakan bahwa: “pendidikan dan pelatihan dapat membantu stabilitas pegawai mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama”. Selanjutnya Mathis (2002) menyatakan bahwa:

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.. Oleh karena itu proses ini terikat berbagai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batas yang di tarik antar pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangannya yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokus pada individu untuk mencapai kemampuan yang berguna baik bagi pekerjaan saat ini maupun dimasa datang.



Pendidikan dan pelatihan ini perlu diberikan secara terarah, sistematis dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan instansi. Diklat pegawai pada prinsipnya memang diperlukan keberadaannya, hal ini dapat dilihat pada tujuan kinerja pegawai.

Menurut M. Manulang (2001:88) yaitu : agar supaya masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya lebih efisien. Diklat bertujuan untuk menambah pengetahuan para pengikutnya untuk lebih memudahkan ia dalam melaksanakan tugasnya atau memangku jabatannya.

Tujuan lain dari Diklat ialah agar pengawasan lebih sedikit dan biaya lebih kecil. Bilamana pegawai mendapatkan Diklat dalam melaksanakan tugasnya maka lebih sedikit kemungkinan pegawai melakukan kesalahan dan semakin sedikit waktu pimpinan untuk mengawasi bawahan. Karena itu jika hanya dengan pengalaman saja, pengembangan diri akan lebih lambat bila dibandingkan dengan melalui Diklat. Pegawai yang mengikuti Diklat akan lebih cepat menyesuaikan diri terhadap pekerjaan dan akan berkembang dengan cepat serta dapat bekerja dengan lebih profesional. Karyawan akan dapat menangkap peluang-peluang, kesempatan yang menunjang organisasi agar dapat meningkatkan produksi kerja yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Dengan Diklat tersebut segala bentuk kesalahan dapat diperbaiki.

Menurut Manullang (2001:174 ) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan dapat membantu stabilitas pegawai mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama. Dessler (1997:263) pengertian Diklat adalah memberikan pegawai baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan.

Faedah nyata dari Diklat menurut Manullang (2001:84) adalah sebagai berikut :

- a. Menaikan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidak hadiran dan turn over pegawai
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Menaikkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya-biaya lembur
- g. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai
- h. Memperbaiki komunikasi
- i. Meningkatkan pengetahuan
- j. Menumbuhkan kerja sama yang baik

Sistem pendidikan dalam kaitannya dengan ketenaga kerjaan adalah investasi dibidang SDM atau sering disebut *theory human capital*. Batinggi dan Hasnawi (1997:58) mendefinisikan *theory human capital* yaitu :

Titik singgung antara pendidikan dan pertumbuhan ekonomi adalah produktivitas tenaga kerja, dengan asumsi bahwa semakin tinggi mutu pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja, dan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat.

Relevansi antara pendidikan dan produktivitas, namun tidak merupakan satu-satunya ukuran tingginya pendidikan seorang pegawai mutlak meningkatkan kinerja, akan tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Melalui pendidikan dan pelatihan akan dapat melahirkan manusia yang kreatif. Ini sesuai dengan tulisan Djauharah (2001) dalam Koran Republika bahwa pendidikan akan dapat mendongkrak potensi menjadi manusia yang kreatif.

Pemberdayaan sumberdaya manusia aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sangat penting. Pada hakikatnya pendidikan adalah hidup dalam kehidupan umat manusia, dan berlangsung seumur hidup (*long life education*) dalam rangka membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Martoyo (1994 : 56) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah "Suatu proses

pembangunan SDM yang lebih bersifat teoritis. Sedangkan latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu pada waktu relatif singkat (pendek)".

Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah "Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil".

Secara sepintas terdapat perbedaan antara pendidikan dan pelatihan, dimana pendidikan lebih menekankan pada pengetahuan umum, mengasah kemampuan kognitif dan psikomotorik. Kemampuan teoritis ini diperoleh dari jalan pendidikan umum melalui belajar mengajar yang dilakukan oleh lembaga formal, dan waktunya relatif lebih lam. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang lebih menekankan pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*) sekarang dengan memperbaiki atau meningkatkan keterampilan sehingga diperoleh profesional dalam melaksanakan tugas, dan proses ini biasanya dalam waktu yang relatif singkat.

#### **a. Program Diklat dan tahap-tahapnya**

Sebelum menentukan program diklat terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan diklat (*training needs analysis*). Kegiatan ini menganalisis kebutuhan diklat dengan membandingkan antara kinerja pegawai saat sekarang dengan kinerja yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tafe (Admodiwirio 2002:87) analisis kebutuhan diklat adalah "penentuan perbedaan antara keadaan yang nyata (*actual conditions*) (*what is*) dan kondisi yang diinginkan (*what should*

be) dalam kerja manusia dalam suatu organisasi atau kelompok organisasi dalam pengertian, keterampilan dan sikap”.

*Training needs analysis* sangat penting, karena tujuannya untuk mengumpulkan dan mengumpulkan informasi tentang apa yang telah dilakukan dan apa yang harus dilakukan di masa mendatang. Ini terkait dengan strategi apa yang akan dilakukan sebab tidak semua gap atau perbedaan kinerja dari kinerja yang seharusnya dipecahkan melalui diklat. Namun sebelumnya penilaian atau evaluasi kinerja perlu terus dilakukan karena menjadi dasar untuk menentukan kebutuhan diklat yang akan dilaksanakan.

Menurut Gomes (1997;180) terdapat paling kurang tiga tahapan utama dalam pelatihan yakni : penentuan kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan, dan evaluasi efektivitas program pelatihan. Ketiga tahapan tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1) Penentuan kebutuhan pelatihan.

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang ada guna mengetahui ada atau menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

2) Desain program pelatihan.

Para pimpinan harus memutuskan program pelatihan yang tepat dan bagaimana yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai.

### 3) Evaluasi efektivitas program pelatihan

Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan.

Tiga langkah dalam proses pelatihan menurut Dessler (1997:266), yakni:

1) Analisa kebutuhan, 2) Rancangan Instruksional, 3) keabsahan. Ketiga tahapan tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

#### 1) Analisa Kebutuhan

- a) Identifikasikan Ketrampilan-ketrampilan kinerja jabatan yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas.
- b) Analisislah Audiensi untuk memastikan bahwa program akan cocok dengan tingkat pendidikan khusus mereka, pengalaman dan ketrampilan mereka, juga sikap dan motivasi pribadi mereka.
- c) Gunakan riset untuk mengembangkan sasaran pengetahuan dan kinerja yang dapat diukur.

#### 2) Rancangan Instruksional

- a) Kumpulkanlah sasaran instruksional, metode, gambaran dan urutan dari isi, contoh, latihan dan kegiatan, Organisasi.
- b) Pastikanlah semua bahan, seperti naskah video, pedoman pemimpin dan buku kerja peserta, saling melengkapi, ditulis secara jelas.
- c) Tanganilah secara hati-hati dan profesional semua unsur program, apakah diproduksi pada kertas, film atau pita rekaman untuk menjamin mutu dan efektivitas.

### 3) Keabsahan

Disamping manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pelatihan yang baik sudah barang tentu bermanfaat pula bagi para anggota organisasi.

Pengalaman dan peletihan menunjukkan adanya paling sedikit sepuluh manfaat bagi karyawan suatu organisasi yaitu :

- a) Membentuk para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
- b) Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.
- c) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
- d) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e) Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stres, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.

### b. Tujuan Diklat

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) bertujuan dan bermanfaat bagi organisasi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang di hasilkan organisasi. Tujuan Diklat menurut Siagian (2003 : 70) pada hakikatnya menyangkut hal sebagai berikut :

#### 1) Produktivitas Kerja

Dengan pelatihan produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

3) Kerusakan

Pelatihan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, dan mesin-mesin, karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pelatihan bertujuan mengurangi tingkat kecelakaan karena karyawan lebih tahu dan paham terhadap bahaya kecelakaan.

5) Pelayanan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan.

6) Moral

Dengan pelatihan moral karyawan akan lebih baik, karena keahlian dan keterampilannya meningkat.

7) Karir

Dengan pelatihan kesempatan untuk meningkatkan karir semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik.

8) Konseptual

Dengan pelatihan manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, Karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill*-nya lebih baik.

### 9) Kepemimpinan

Dengan pelatihan kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relations-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

### 10) Balas Jasa

Dengan pelatihan, balas jasa (gaji, upah insentif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

### 11) Konsumen

Pelatihan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen, karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Selain itu, tujuan Setiap unsur ketenagakerjaan diharapkan melaksanakan pekerjaannya berhasil dan produktif. Pada dasarnya kebutuhan pelatihan disebabkan oleh adanya kekurangan akan pengetahuan, ketrampilan atau sikap masing-masing karyawan dengan kadar berbeda-beda. (Swasto, 1996), mengemukakan tujuan dan pentingnya pelatihan adalah:

- 1) Memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang.  
Kebutuhan ini biasanya diketahui apabila terjadi kesenjangan apabila prestasi seseorang karyawan yang menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan jabatan yang ditentukan oleh jabatan tersebut.
- 2) Memenuhi tuntutan jabatan lain.  
Dalam rangka untuk memenuhi jabatan yang lebih tinggi, karena promosi, diharapkan seorang karyawan harus lebih generalis, mengetahui cara kerja bagiannya.
- 3) Memenuhi tuntutan perubahan, baik intern maupun ekstern, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru.



Pelatihan itu sendiri mempunyai beberapa tujuan. Simamora (1997)

mengelompokkan tujuan pelatihan kedalam 6 bidang bagian:

- 1) Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan merupakan calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program latihan kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah. Manajer dengan sengaja mengangkat dan mempromosikan karyawan yang membutuhkan pelatihan disebabkan beberapa hal supaya kompeten dalam pekerjaannya bekerja dalam tingkat standart.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Perubahan teknologi berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan harus dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi secara sukses dapat di integrasikan kedalam organisasi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan baru yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manager diharapkan mencapai, sering melebihi tujuan-tujuan yang menentang kendatipun terdapat berbagai faktor kendala lainnya. Serangkain pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan perusahaan maupun konsultan luar, membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pelatihan memungkinkan karyawan-karyawan menguasai keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi dari karyawan saat ini ke posisi/pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Karyawan membentuk kesan pertama terhadap organisasi dari yang menyenangkan sampai yang tidak mengenakkan. Dengan alasan ini, pelaksana tim orientasi melakukan upaya bersama secara benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (1998:88), ada beberapa sasaran atau tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan, diantaranya: 1) Pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik, 2) Penggunaan bahan dapat lebih hemat, 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama, 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil, 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar, 6)

Biaya produksi diharapkan lebih rendah, dan 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Tujuan Diklat sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000. Tujuannya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

I Gede Pranaseto (2004:40-41) mengemukakan dua fungsi pelatihan sebagai yakni “mengasah kemampuan yang diperlukan oleh pekerjaan atau posisi baru mereka dalam memotivasi mereka agar lebih berkompeten dalam bekerja”. Jelaslah setelah delegasi jenis pekerjaan perlu diikuti dengan pelatihan guna memperkuat dan memotivasi pegawai, sehingga pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dan dapat bekerja lebih bervariasi dalam model pelayanannya.

Sedangkan **sasaran pendidikan dan pelatihan adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.**

Sebenarnya yang menjadi penekanan dalam pendidikan dan pelatihan adalah peningkatan SDM aparatur. Dalam konsep manajemen kualitas pelayanan yang dimaksud dengan kualitas adalah kesesuaian dengan persyaratan, kesesuaian dengan pihak pemakai atau bebas dari kerusakan/cacat. Namun kualitas dalam konsep manajemen SDM sebagaimana diberikan oleh salim (1996:35) adalah :

Masalah kualitas sumber daya manusia itu menyangkut banyak aspek, seperti aspek sikap mental atau perilaku, aspek kemampuan, aspek intelegensi, aspek agama, aspek hukum, aspek kesehatan. Jadi kualitas sumberdaya manusia tidak hanya ditentukan oleh keahlian seseorang karena keahlian tanpa diringi dengan sikap mental terkendali terpuji tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mempertinggi kerja pegawai dengan mengembangkan cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Tujuan training berhubungan erat dengan jenis training. Tujuan training untuk supervisor berbeda dengan tujuan training untuk tenaga pelaksana dan berbeda pula untuk pimpinan. Meskipun demikian tujuan training baik supervisor, tenaga pelaksana maupun pimpinan pada dasarnya sama, yakni untuk memperoleh training agar dapat mengetahui secara tepat pekerjaannya, sehingga efisiensi dan kegairahan kerja dapat terwujud.

### **c. Proses dan Prosedur Pelatihan**

Pelatihan yang baik adalah yang bisa dimengerti para peserta latihan sesuai dengan yang direncanakan. Disini perlu kerja sama antara pelatih dengan yang dilatih. Perlu disadari bahwa seorang karyawan yang ahli belum tentu bisa menjadi pelatih yang baik, karena itu perlu mengetahui bagaimana melatih/mengajarkan:

- 1) Persiapan diri pelatih. Pelatih harus mengetahui bagaimana mengajarkan pekerjaan tersebut. Pekerjaan tersebut harus dibagi-bagi sesuai dengan urutan yang logis agar mudah menjelaskannya.
- 2) Persiapan dari karyawan yang dilatih. Supaya karyawan yang dilatih bisa menerima latihan dengan cepat dan lebih baik disarankan untuk menyiapkan bahan-bahan latihan sebelum latihan dimulai.
- 3) Memperagakan latihan. Dengan menjelaskan lebih dulu urutan-urutan pekerjaan secara keseluruhan, menjelaskan prosedur secara pelan dan

- menjelaskan setiap langkah, meminta karyawan yang dilatih ganti menerangkan dan menjelaskan secara keseluruhan.
- 4) Meminta karyawan yang dilatih untuk mempraktekkan latihan. Disini pelatih bisa mengetahui sejauh mana pemahaman pelatihan dari karyawan tersebut.
  - 5) Tindak Lanjut. Tahap ini berarti mengamati prestasi yang telah selesai dilatih ditempat kerja yang sebenarnya. (Hasibun, 2000).

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa proses pelatihan karyawan merupakan tahapan yang harus dilaksanakan agar karyawan yang dilatih dapat menerima materi yang disampaikan sesuai prosedur yang sudah ditentukan dengan harapan setiap karyawan yang dilatih dapat menerima materi dengan jelas dan mempunyai pemahaman yang sama antara pelatih dan yang dilatih.

#### **d. Metode/Cara Pelatihan**

Penetapan metode latihan adalah suatu langkah setelah langkah penetapan kriteria dengan alat-alat ukurnya. Teknik dari training ada dua model, menurut As'ad (2003) adalah: *off the job training* dan *on the job training*. Kedua teknik dari training tersebut akan dijelaskan dibawah ini:

##### 1) Metode *off the job training* (*off site*) meliputi:

###### a) Teknik Presentasi Informasi

Suatu cara pendekatan untuk mengubah : skill, knowledge dan attitudes dari peserta latihan tanpa meminta mereka berpartisipasi dalam suatu simulasi pekerjaan pekerjaan, adapun teknik-tekniknya ialah:

- (1) Kuliah, ceramah (Lecture), metode ini bisa dipakai untuk kelompok yang besar sehingga biaya per peserta relatif rendah, selain dari pada itu bahan pengetahuan yang diberikan akan relatif singkat. Kelemahan utama adalah metode ini kurang bisa membuat aktif dari

- peserta, disamping kuliah cenderung menekankan faktor ingatan saja akan fakta dan gambar.
- (2) Televisi dan film, keuntungannya antara lain TV bisa disajikan contoh-contoh riil terutama pada kejadian-kejadian yang perlu ditonjolkan. TV bisa melukiskan kejadian-kejadian yang tidak bisa digambarkan apabila menggunakan metode kuliah, jika penyelenggaraan dibagi dalam kelompok untuk digunakan dalam waktu yang sama.
  - (3) Diskusi. Metode ini lebih menekankan adanya diskusi kelompok kecil, bahan yang terorganisir dan keterlibatan peserta secara aktif.
  - (4) Instruksi program, urutan langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, keuntungan peserta dapat belajar sesuai dengan tempo belajarnya sendiri, mudah diserap dan diingat, umpan balik secara langsung, partisipasi aktif, perbedaan antar individu sangat diperhatikan, latihan bisa diselenggarakan dimana saja kapan saja.
  - (5) Computer-Assisted Instruction, untuk mengevaluasi kemajuan belajar dari orang yang dilatih sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya.
  - (6) Pendidikan laboratory, memberi pengertian mengenai persepsi dan cara ia mempengaruhi perilaku mereka, memperoleh pengertian mengapa orang lain bertindak menurut cara mereka, memberikan pengertian mengenai cara mendengarkan yang baik, kemauan dari kelompok untuk bertingkah laku dalam kondisi tertentu, rasa

toleransi dan pengertian terhadap perilaku orang lain, mendapatkan umpan balik.

b) Teknik/Metode-metode Simulasi

Berusaha menciptakan suatu situasi yang merupakan tiruan dari keadaan nyata. Dalam hubungannya dengan training, maka suatu simulasi adalah suatu jenis alat atau teknik yang menjalin setepat mungkin kondisi-kondisi nyata yang ditemukan dalam pekerjaan. Metode simulasi diantaranya :

- (1) Studi kasus (*case study*): adalah uraian tertulis tentang keadaan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang nyata atau hipotesis yang didasarkan pada kenyataan, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah dan merekomendasi jawaban, dengan maksud meningkatkan pemikiran analitis dan kecakapan memecahkan masalah.
- (2) Bermain Peran (*Role Playing*): peserta diberitahu tentang suatu keadaan dan peran yang harus dimainkan, terutama digunakan untuk mempelajari ketrampilan hubungan antar manusia melalui praktek.

2) Metode Site

Metode ini terdiri dari dua macam:

- a) *On the job training*, realitasnya personel senior yang sudah berpengalaman mengajar pengetahuan dan ketrampilan kepada personel baru. Personel baru diharapkan dapat mencontoh personel yang lama. Pendekatan demikian adalah paling ekonomis, sebab belajar sambil bekerja. Dari segi proses belajar metode ini secara langsung terjadi transfer yang positif.

b) *Job rotation* (rotasi pekerjaan), orang yang dilatih ditempatkan pada pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dalam suatu jangka waktu tertentu. Dimaksudkan agar peserta memperoleh perspektif secara komprehensif. Rotasi sering digunakan untuk mengembangkan para pemimpin perusahaan yang menduduki posisi eksekutif.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa metode *off the job training* (*off site*) metode pelatihan yang disampaikan dengan mempersntasikan materi pelatihan secara bervariasi sesuai dengan kondisi dan situasi pelatihan melalui berbagai media baik media elektronik ataupun media visual, sehingga relatif mendekati kondisi yang sebenarnya. Sedangkan metode *site* adalah metode pelatihan yang disampaikan dengan menitikberatkan pada situasi pekerjaan yang sedang dihadapi, dimana pemateri yang dianggap tepat adalah mereka yang berpengalaman menyampaikan kepada mereka yang baru. Metode ini digunakan juga untuk melatih mereka yang akan dirotasi, dimana orang yang dilatih ditempatkan jangka waktu tertentu. Kemudian diberikan pelatihan sesuai dengan pekerjaan di mana orang tersebut ditempatkan.

Demikian halnya dengan Handoko (2008) memberikan rumusan latihan yang mencakup: (1) Metode Praktis (*on the job training*) dan (2) Teknik presentasi informasi dan metode simulasi (*off the job training*).

*On the job training*; karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih. Berbagai macam teknik yang biasa digunakan dalam praktek adalah 1) Rotasi Jabatan yaitu memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial. 2) Latihan Intruksi Pekerjaan yaitu petunjuk

pengerjaan secara langsung diberikan pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang. Sementara itu, Magang merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan “*of the job*”. Coaching, penyelia memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin. 3) Penugasan Sementara yaitu penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

Pada metode-metode simulasi, karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan dimana untuk menanggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Metode studi kasus, karyawan yang terlibat dalam latihan ini diminta untuk mengidentifikasikan masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif
- 2) Role Playing, peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya
- 3) Business Games, para peserta memainkan ‘game’ dengan memutuskan harga produk yang akan dipasarkan, tujuannya untuk melatih para karyawan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan
- 4) Vestibule training, dilaksanakan oleh pelatih kasus, area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.
- 5) Latihan Laboratorium (Laboratory training), digunakan untuk mengembangkan ketrampilan antar pribadi, salah satunya adalah latihan sensitivitas, dimana peserta belajar menjadi lebih sensitive, berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku.
- 6) Program-program Pengembangan Eksekutif, suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi, (Moekijat, 2010).



Metode pelatihan yang digunakan sebaiknya bervariasi. Karena selain dapat menghilangkan rasa bosan, juga peserta pelatih memperoleh manfaat dan pengalaman baru serta lebih sensitive untuk terus mengikuti pelatihan, mampu dalam pengambilan keputusan serta berani mengemukakan pendapat. Sebagai contoh metode studi kasus, dimana peserta diajarkan dimotivasi untuk mengidentifikasi masalah, kemudian menganalisisnya dan mencari alternatif terbaik dalam penyelesaian masalah.

#### e. Jenis- jenis Pelatihan

Pada dasarnya terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan, jenis pelatihan yang dapat digunakan di dalam organisasi menurut Simamora (1999) meliputi: “pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan fungsional silang, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas”.

Pelatihan keahlian (*skill training*): pelatihan yang kerap dijumpai di dalam organisasi, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. Pelatihan Ulang (*retraining*): berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan mereka. Pelatihan Fungsional (*Cross fungsional training*): melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang yang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan. Pelatihan Tim (*team Performance*). Tim adalah sekelompok individu yang bekerja bersama demi tujuan bersama, yang menentukan sebuah tim. Terdapat dua prinsip umum mengenai komposisi tim, pertama keseluruhan kinerja

sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu-individu anggota, kedua manajer dari kelompok kerja yang efektif cenderung memantau kinerja anggota timnya secara teratur dan memberikan umpan balik yang sering terhadapnya. Pelatihan kreatifitas (*creativity training*): didasarkan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari, terdapat beberapa cara untuk mengajarkan kreatifitas yang semuanya berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah-masalah dengan kiat baru.

Untuk menciptakan sumberdaya manusia aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global guna mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan aparatur yang handal. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Pasal 4 disebutkan jenis diklat terdiri dari :

- a. Diklat Prajabatan;
- b. Diklat Dalam Jabatan.

Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, disamping pengetahuan dasar tentang penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Sedangkan Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaginya. Diklat dalam jabatan terdiri dari :

- a. Diklat Kepemimpinan;

- b. Diklat Fungsional;
- c. Diklat Teknis.

#### **f. Instruktur**

Pada hakekatnya pelatih adalah tenaga kependidikan, yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Pelatih adalah orang yang ditugaskan memberikan pelatihan dan diangkat sebagai tenaga fungsional. Peran dan tugasnya menuntut persyaratan kualifikasi sebagai pelatih atau sebagai tenaga pendidikan.

Pekerjaan kepelatihan merupakan suatu pekerjaan professional yang harus dan hanya dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sebagai tenaga professional, sehingga dia ahli sebagai pelatih dan memiliki dedifikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hamalik (2000) menyebutkan persyaratan instruktur ini menyebabkan setiap pelatih harus mempelajari dan menguasai:

- 1) Pengetahuan yang meadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi, sesuai dengan bidang-bidang keilmuan yang diterapkan dan dikembangkan dalam lembaga pelatihan tersebut. Umumnya bidang keilmuan itu adalah yang banyak diterapkan dalam program institusi atau organisasi dimana lembaga pelatihan tersebut bernaung. Pengetahuan ini mperoleh melalui program pendidikan kesarjanaan di perguruan tinggi yang telah ditempuhnya.
- 2) Kemampuan dalam bidang kependidikan dan keguruan, yakni yang berkenan dengan proses pembelajaran, berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan.
- 3) Kemampuan kemasyarakatan adalah kemampuan yang diperlukan dalam kehidupan antara manusia dan masyarakat, baik di lingkungan lembaga pelatihan dan masyarakat maupun dengan masyarakat luas.
- 4) Kemampuan kepribadian yang berkenaan dengan pribadi khususnya yang menunjang pekerjaan sebagai pendidikan dan pelatihan. Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan.

Syarat pelatih atau instruktur yang baik menurut Hasibuan (2000)

hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

- 1) *Teaching Skills*  
Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan. Ia harus memberikan semangat, membina, dan mengembangkan agar peserta mampu untuk bekerja mandiri serta dapat menumbuhkan kepercayaan pada dirinya.
- 2) *Communication Skills*  
Mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif. Jadi suaranya jelas, tulisannya baik, dan kata-katanya mudah dipahami peserta pengembangan.
- 3) *Personal Authority*  
Memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan. Ia harus berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi, kemampuan dan kecakapan diakui.
- 4) *Social skills*  
Mempunyai kemahiran dalam bidang social agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan. Ia harus menolong, obyektif, dan senang jika anak didiknya maju serta dapat menghargai pendapat orang lain.
- 5) *Technical Competent*  
Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil keputusan.
- 6) *Stabilitas Emosi*  
Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam, serta memberikan nilai yang obyektif.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pelatih dituntut mempunyai pengetahuan yang luas, kecakapan dalam menstransfer pengetahuan dan ketrampilan, mampu memberikan pengembangan, semangat dan gairah kepada peserta pelatih, mempunyai kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, mampu menghargai pendapat orang lain. Seorang pelatih juga harus memiliki kepribadian yang unggul, selalu berpikir positif, bersahabat, berwibawa dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai professional.

### **g. Kendala-kendala Diklat**

Kendala pelatihan yang dilaksanakan selalu ada dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala pelatihan akan menghambat lancarnya pelaksanaan latihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang kurang memuaskan. Kendala-kendala pelatihan menurut Hasibuan (2000:85), diantaranya adalah: 1) Peserta, 2) Pelatihan atau instruktur, 3) Fasilitas pelatihan, 4) Kurikulum, dan 5) Dana pelatihan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

#### **1) Peserta**

Peserta pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, pengalaman kerja dan usianya.

#### **2) Pelatihan atau instruktur**

Pelatihan atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada peserta latihan dan pendidikan sulit di dapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

#### **3) Fasilitas pelatihan**

Fasilitas sarana dan prasarana pelatihan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak.

#### **4) Kurikulum**

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta yang bersangkutan. Untuk menetapkan dan waktu mengerjakannya yang tepat serta sulit.

#### 5) Dana pelatihan

Dana yang tersedia untuk pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatihan maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Alasan utama bagi organisasi untuk melaksanakan Diklat pegawai adalah memastikan organisasi mendapat imbalan yang terbaik dari modal yang ditanam dari sumber yang paling penting dan sering kali termahal yaitu pegawai. Dengan mempertimbangkan aspek ini maka tujuan dari setiap Diklat pegawai adalah meraih perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman tingkah laku atau sikap yang akan meningkatkan efektivitas pegawai secara khusus.

Diklat sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dan semua aktifitas kepegawaian. Para pimpinan mendukung Diklat karena lebih produktif. Pedoman bagi pegawai negeri sipil dalam pendidikan adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan yaitu Lembaga Administrasi Negara sebagaimana tersebut dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 25 ayat 2 huruf "c" untuk mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, kemampuan dan keterampilan menciptakan adanya pola pikir yang sama, menciptakan dan mengembangkan metode kerja lebih baik serta mengembangkan karir pegawai negeri sipil.

Adapun pendidikan dan latihan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dilaksanakan secara berjenjang berdasarkan peraturan

pemerintah no. 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil seperti Diklatpim Tk IV, Diklatpim Tk III, Diklatpim Tk II, Diklatpim Tk I, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis untuk menunjang kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu program sumber daya manusia harus dirancang secara komprehensif atau menyeluruh. Diklat pegawai yang terarah dan keseimbangan akan menghasilkan personil yang bekerja secara handal dan profesionalisme, karena Badan Kepegawaian Daerah memegang peranan penting didalam penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian diseluruh Wilayah Kabupaten Dompu yang akan menunjang tujuan dari organisasi. Adapun Diklat yang paling utama diselenggarakan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu terdiri dari 2 kelompok bagian.

Jenis-jenis kelompok Diklat yang diselenggarakan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu dan Badan Kepegawaian Daerah Propinsih NTB di Antaranya adalah :

- 1) Diklat Prajabatan Golongan I,II dan III
- 2) Diklat Kepegawaian
- 3) Diklat Analisis Jabatan
- 4) Diklat Analisis Terampil Kepegawaian
- 5) Diklat Analisis Ahli Kepegawaian
- 6) Diklat Jabatan Fungsional
- 7) Diklat MOT
- 8) Diklat TOT
- 9) Diklat TOC
- 10) Diklat Kewidyaiswaraan

## 11) Diklat Simpeg

Dengan diklat-diklat tersebut pegawai/karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu akan melaksanakan tugasnya dengan benar dan profesional dengan harapan. Kinerja organisasi pemerintah Kabupaten Dompu akan sangat dipengaruhi penyelenggaraan Adminstrasi Kepegawaian yang profesional.

Berkaitan dengan pemaparan tentang berbagai jenis Diklat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis Diklat yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil seperti Diklatpim, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis. Alasan menggunakan jenis Diklat jabatan tersebut adalah untuk menunjang kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu terutama pada program sumber daya manusia yang harus dirancang secara komprehensif atau menyeluruh

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi didalam diri seseorang terdapat “kebutuhan” atau “keinginan” terhadap objek luar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan “situasi di luar” objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. ( Notoatmodjo, 2009:115 )

Desser (1997:328) mengatakan bahwa : Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk



berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengerah pada perolehan ganjaran. Selanjutnya menurut Hasibuan (2000 : 95) bahwa : motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hal senada diungkapkan Siagian (2003) bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah upaya yang dilakukan organisasi dalam menggerakkan pegawainya untuk berkerja guna untuk mencapai hasil atau kinerja yang diharapkan bersama atau dengan kata lain bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Motivasi dapat diartikan juga sebagai segala daya upaya yang mendasari dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, baik yang timbul secara internal maupun karena rangsangan.

Sesuai dengan kerangka konseptual, motivasi mempunyai dua komponen penting yaitu : (1) Dorongan internal, baik yang timbul dalam diri seseorang atau karena rangsangan lingkungan eksternal (2) Mencapai tujuan dengan kata lain, jika suatu perilaku muncul tanpa alasan dan tujuan yang jelas, hal tersebut sulit disebut sebagai motivasi, sebaliknya jika suatu perilaku yang muncul didasarkan atas alasan dan tujuan yang jelas, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai motivasi. Notoatmodjo ( 2009:131-132 ). Memberikan reward dan hukuman oleh

atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni: motivasi positif dan motivasi negatif.

### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah pimpinan memberikan hadiah pada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah atau *reward* ini dapat berupa uang, barang, atau pujian berupa kata-kata lisan.

### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah pimpinan memberikan hukuman pada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada bawahan akan pemecatan, atau penurunan pangkat. Oleh karena takut pemecatan atau PHK, maka bawahan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

Kedua jenis motivasi tersebut dalam praktiknya dapat diterapkan oleh pimpinan organisasi, tetapi harus tepat dan seimbang, agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

## b. Teori Motivasi

Lahirnya teori motivasi karena banyaknya pendapat yang berada dari para paka dan menguji masalah-masalah kekuatan yang menjadi pengerak tingkah laku individu serta masalah perbedaan intensitas tingkah lakunya. Para pakar mempunyai tujuan yang sama walaupun terdapat perbedaan dalam memberikan

teori motivasi yaitu membantu pemahaman dan perbaikan tingkah laku individu. Dengan kata lain teori mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? dalam kesimpulan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya.

Kebutuhan tertentu yang mereka perlukan akan membuat mereka berinisiatif untuk menentukan tindakan yang mereka akan lakukan yaitu setiap orang akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka. Dalam teori tersebut ada tiga teori yang penting dalam memotivasi atau menggerakkan orang untuk mencapai kepuasan yaitu teori kebutuhan dari Maslow,

Teori dua faktor dari Herz Berg, dan teori kebutuhan dari Mc. Clelland sebagai berikut :

1) Teori Hirarkhi kebutuhan Maslow

Teori Maslow dalam Hersey dan Blancard (1996:71) mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum memenuhi kebutuhan yang tertinggi (aktualisasi). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum kebutuhan yang tinggi mulai mengendalikan kebutuhan seseorang.

Menurut Hersey dan Blancard (1996:74), motivasi manusia digambarkan oleh Maslow sebagai suatu hirarkhi yang terdiri dari lima tingkatan. Lima tingkatan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, makan, minum, tempat tinggal
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan ( rasa aman)

- c. Rasa memiliki (kebutuhan sosiologis)
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri

Tingkatan-tingkatan di atas menunjukkan urutan kebutuhan manusia yang harus dipenuhi dalam waktu tertentu.

## 2) Teori kebutuhan yang dipelajari dari Mc.Clelland

Clelland dalam Notoatmodjo (2009, 117) Motivasi sosial dibagi menjadi 3 bagian, yakni: a) Motivasi untuk Berprestasi (*need for achievement*), b) Motivasi untuk Berafiliasi (*need for affiliation*), dan c) Motivasi untuk Berkuasa (*need for power*). Ketiga motif dari motivasi sosial tersebut, akan diuraikan sebagai berikut:

### a) Motivasi untuk Berprestasi (*need for achievement*)

Suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Namun untuk berprestasi atau mencapai hasil yang baik dari sebelumnya banyak kendala. Maka motivasi berprestasi adalah sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibanding dengan standar ataupun orang lain.

### b) Motivasi untuk Berafiliasi (*need for affiliation*)

Manusia adalah makhluk sosial, oleh sebab itu manusia menjadi bermakna dalam interaksinya dengan manusia yang lain. Agar berafiliasi dengan orang lain ini terpenuhi atau diterima oleh orang lain atau lebih positifnya lagi disukai oleh orang lain, ia harus menjaga hubungan baik dengan orang lain.

c) Motivasi untuk Berkuasa ( *need for power* )

Manusia mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain, baik dalam kelompok sosial yang kecil maupun yang besar. Motivasi untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain ini oleh Clelland disebut motivasi berkuasa. Motivasi berkuasa ini adalah berusaha mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu, yakni kekuasaan dengan jalan mengontron atau menguasai orang lain.

3) Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dari Herz dalam Nitisemito (1998:49)

Herz Berg mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi. Teori dua faktor dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat merasa puas atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang atau faktor ekstrinsik, tergantung dari orang-orang yang membahas teori itu.

Berkaitan dengan pemaparan tentang berbagai teori motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teori motivasi yang digunakan sebagai landasan secara teori dalam penelitian ini adalah teori kebutuhan dari Mc. Clelland. Teori kebutuhan Mc. Clelland dalam Notoatmodjo (2009, 117) mengemukakan mengenai motivasi sosial yang dibagi menjadi 3 motif, yakni: a) Motivasi untuk Berprestasi (*need for achievement*), b) Motivasi untuk Berafiliasi (*need for affiliation*), dan c) Motivasi untuk Berkuasa ( *need for power* ). Hal tersebut dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial, dalam kegiatannya lebih berkecenderungan untuk mencapai hasil kerjanya secara maksimal. Selain itu

sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan berafiliasi dan berinteraksi dengan orang lain. Selanjutnya, manusia mempunyai kecenderungan juga untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain. Hal-hal yang demikian tersebut yang menjadikan alasan menggunakan teori kebutuhan dari Mc.Clelland sebagai *grand theory* dalam penelitian ini.

### c. Jenis dan Bentuk Motivasi

#### 1) Jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan dapat menjadi dua yaitu motivasi positif dan negatif. Hal ini dinyatakan Buchari (2001:89) bahwa motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. Dari segi yang aktif dinamis. Motivasi nampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya kalau dilihat dari segi pasif atau statis maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia itu kearah yang diinginkan.

#### 2) Bentuk-Bentuk Motivasi

Dalam pembagian bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam diantaranya :

- a) Motif Bawaan, yaitu motif-motif yang dibawa sejak lahir tanpa dipelajari, misalnya motif untuk makan, minum, bekerja, istirahat, seksual. Motif-motif ini sering disebut motif-motif yang diisyaratkan secara biologis atau ada pula yang menyebutnya dengan *physiological drives*.

- b) Motif-motif yang dipelajari, yaitu motif-motif yang timbul karena dipelajari. Misalnya motif untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, motif untuk mengejar suatu kedudukan dalam masyarakat.

Disamping jenis dan bentuk motivasi dapat dikatakan bahwa perilaku lain bersifat mengatur diri sendiri, artinya berorientasi pada tujuan atau bersifat purposif. Winardi (1990 : 141) menyatakan terdapat 5 (lima) macam sifat perilaku yang dimotivasi (*motivated behavior*). Lima macam sifat perilaku tersebut diantaranya :

- a) Pengorganisasian atau fasilitas aneka macam reaksi
- b) Kekuatan perilaku dan efisiensi
- c) Pengendalian perilaku
- d) Penguatan kembali dan
- e) Melemahnya perilaku

Dengan demikian dapat diketahui dengan jelas jenis dan bentuk motivasi yang merangsang individu-individu untuk turut serta bergabung dengan organisasi-organisasi formal setelah mereka menjadi anggota atau pegawai, serta faktor-faktor apa yang mendeterminasi kuantitas serta kualitas hasil kerjanya. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja, mengurangi absensi kerja dan dapat melicinkan hubungan kerja. Jadi sangat bermanfaat untuk memahami jenis dan bentuk motivasi khusus bagi pegawai untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi absensi kerja, memberi kebahagiaan, memberi kegembiraan dan meningkatkan kesadaran untuk bekerja sendiri tanpa dipaksa.

### 3. Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali didefinisikan sebagai suatu perbuatan atau prestasi atau suatu perbuatan yang dapat memberikan hasil guna. Kinerja seringkali dikaitkan dengan perilaku dan hasil kerja seseorang. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja (Ranupandojo dan Husnan, 2000:76).

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya (Notoatmodjo, 2009 : 124). Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri (Notoatmodjo, 2009:124).

Sementara itu menurut Gomes, (1997:135), adalah *out come* yang dihasilkan dari fungsi atau pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu atau kontribusi-kontribusi yang diberikan oleh individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Pengetahuan, kemampuan dan kecakapan dalam hubungan berinteraksi adalah merupakan keterampilan dasar yang dibawa seseorang dimana dia bekerja. Keterampilan ini diperlukan dalam kinerja karena merupakan aktivitas yang muncul pada seseorang akibat atau proses dari pengetahuan, kemampuan dan kecakapan dalam hubungan interpersonal.



Usaha dapat digambarkan sebagai keterampilan berhubungan dengan suatu yang didapat ” akan dilakukan” disamping itu terdapat pula kondisi eksternal yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal berupa fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan (Donely, 1990:329).

Bagi organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Dalam instansi pemerintahan penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan. Memotivasi para birokrat pelaksana, memonitor para kontraktor melakukan penyesuaian budget atau anggaran mendorong pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani serta yang utama adalah momentum perbaikan dan Pelayanan publik.

#### **b. Pengukuran Kinerja**

Indikator kinerja sebagai salah satu faktor penting dalam penilaian kinerja dapat dipelajari dari berbagai literatur. Ukuran kinerja menurut Flippo ( 1996 :17 ) merumuskan ukuran kinerja dapat dikatakan baik apabila diukur dengan 5 indikator. Lima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

##### **1) Prestasi Kerja**

Berkaitan dengan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

##### **2) Kedisiplinan**

Kesungguhan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

### 3) Bekerja Sama

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan dan atasan serta menjalin hubungan yang ramah dengan konsumen.

### 4) Tanggung Jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.

Menurut Dharma (1985) pengukuran prestasi kerja adalah: 1) *Kuantitas*, berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, 2) *Kualitas*, mutu sasaran yang dicapai, dan 3) *waktu*, jangka waktu yang digunakan untuk mencapai sasaran. Selain itu, prestasi seorang ditunjukkan oleh kemandirian, kreativitasnya serta adanya rasa percaya diri.

Sementara itu, menurut Rao (1998:79) prestasi kerja dapat diukur dengan: Kuantitas hasil pekerjaan berhubungan dengan jumlah yang harus diselesaikan, dimana kriteria kualitas menyangkut pengukuran keberhasilan suatu proses atau keluaran. Kualitas pekerjaan terdiri dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan, sedangkan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian pekerjaan.

Selain itu, Lateiner *et al.* (1983) mengusulkan 3 (tiga) konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu :

#### 1) Responsiveness

*Responsiveness* adalah kemampuan organisasi yang mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat atau dengan kata lain adalah keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsitas

dapat secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dan menjalankan misi tujuan terutama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

### 2) *Responsibility*

*Responsibility* disini menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit atau eksplisit.

### 3) *Accountability*

Akuntabilitas publik menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Dengan pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana secara lebih efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional.

### c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2001;67) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*Knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan

lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sedangkan motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Pimpinan dan pegawai yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya jika pegawai bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah, situasi yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, peranan pimpinan, harapan karir, dan kondisi kerja. Untuk memperjelas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka berikut ini akan diuraikan hubungan motivasi dengan kemampuan, yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut ini.



Sumber: Porter dan Lawer (1968) dalam Simamora (1997:96)

Dari gambar 2.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Upaya (*Effort*). Upaya atau *effort* dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki kemampuan (*ability*) atau tingkat keterampilan yang tinggi dan faktor-faktor eksternal yang mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak akan menghasilkan prestasi yang baik, apabila hanya sedikit upaya atau tidak ada upaya sama sekali.

- 2) Kemampuan (*ability*). Kemampuan adalah sejauhmana pekerja memiliki pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis dan tenaga untuk menghasilkan kinerja.
- 3) Kondisi Eksternal. Elemen penentu kinerja yang lain adalah sejauhmana kondisi eksternal tersebut dapat mendukung kinerja karyawan. Walaupun karyawan memiliki tingkat keterampilan dan upaya yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya, tapi bisa saja karyawan tersebut gagal yang disebabkan oleh kondisi eksternal yang tidak mendukung.

Gie (1995: 17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi : Motivasi kerja, Kemampuan kerja, Perlengkapan dan fasilitas, Lingkungan eksternal, Leadership, Misi strategi, Fasilitas kerja, Kinerja individu dan organisasi, Praktik manajemen, Struktur dan Iklim kerja. Kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Handoko (2008:78), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, gaya disiplin yang diterima, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik/kesehatan pekerja, sistem, kompetensi dan desain pekerjaan aspek-aspek ekonomi. Untuk lebih jelasnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Adanya kebijakan yang menyeluruh yang harus diketahui oleh setiap pegawai
- 2) Kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dan tugas yang menjadi tanggung jawab.

- 3) Mengetahui mekanisme kerja serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 4) Mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan dan diri mereka sebagai bawahan.
- 5) Memiliki pengetahuan, kemampuan serta keistimewaan atasan sehingga terjalin adanya hubungan yang harmonis.
- 6) Mengerti perasaan orang lain yang berkaitan dengan tugas bersama dalam melaksanakan tugas.

Menurut Siagian (2003:101), bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja pegawai adalah berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, dimana secara garis besar dipengaruhi oleh dua hal yaitu (1) Faktor individu dan (2) faktor situasi (Mar'at 2002:44). Terjadi perbedaan tersebut dikarenakan faktor-faktor yang berbeda di setiap individu, misalnya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, dan faktor-faktor individual lainnya.

#### **4. Penelitian Terdahulu**

Abbas (2002:101) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan, terhadap kinerja dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Populasi dalam penelitiannya ini adalah seluruh dosen tetap Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dengan jumlah 125 orang yang diangkat oleh Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam. Teknik pengambilan

sampel adalah dengan menggunakan random sampling sederhana (diundi) sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan skala pengukurannya adalah skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **pertama**, variabel motivasi dan kemampuan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen UWIGAMA. Hal ini ditunjukkan adanya hubungan signifikan terhadap kinerja dosen UWIGAMA sebesar 71,6% sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak sertakan dalam penelitian ini. **Kedua**, hasil analisis regresi menemukan bahwa variabel motivasi secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen UWIGA sebesar 40,1%. Sementara itu, variabel kemampuan menemukan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja UWIGAMA sebesar -32,2%. Hal ini berarti bahwa kemampuan dosen masih rendah terutama dalam hal penelitian dan penulisan karya ilmiah untuk mendapatkan angka kredit.

Basuki (2002:95) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitiannya ini adalah seluruh karyawan sebanyak 249 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik proposional sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Analisis penelitian menggunakan regresi linier berganda, dengan skala pengukurannya adalah skala likert. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa **pertama**, kemampuan teknis ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 95%, sehingga diperoleh nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,116 dan nilai probabilitas ( $p$ ) =

0,033 < 0,05. **Kedua**, kemampuan perilaku ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 95%, sehingga diperoleh nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,294 dan nilai probabilitas ( $p$ ) = 0,025 < 0,05.

Ilham (2008) melakukan penelitian dengan judul penelitian “Motivasi Kerja, pendidikan dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan model analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa motivasi kerja berkaitan dengan karakteristik individu yang diarahkan pada minat dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Karakteristik pekerjaan meliputi identitas pekerjaan, kejelasan tugas dan adanya otonomi dalam melaksanakan tugas. Karakteristik organisasi yaitu, budaya organisasi yang ada baik di dalam maupun di luar organisasi pendidikan dan pelatihan (Diklat) berkaitan dengan on the job training melalui pelaksanaan program magang sebanyak 56% , rotasi jabatan 64% dan penugasan sementara sebanyak 76% , pelatihan struktural manajemen muda 62% , manajemen madya 45% , manajemen utama 10% dan pelaksanaan pelatihan tenaga fungsional 67% . Tingkat kinerja karyawan mencapai 73% dari keseluruhan program kerja yang telah di susun perusahaan.

Rizka Forivera (2010:106) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Resource Mineral TBK”. Sampel yang digunakan pada penelitian berjumlah 40 orang, data sesuai dengan jumlah karyawan PT. Bumi Resources Mineral Tbk. Analisis pengolahan data menggunakan program multiple regresi guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



Hasil penelitian disimpulkan bahwa secara persial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikasi ( $Sig = 0,001$ ) dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Sig = 0,009$ ). Sedangkan secara simultan pelatihan dan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi ( $Sig = 0,000$ ). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penelitian dan motivasi kerja harus terus diberikan dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Deni Primajaya (2010:104) dengan judul penelitian “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (PERSERO) UPMS IV Semarang”. Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 71,8%. Ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja dengan koefisien kinerja sebesar 63,5%. Ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 78,6%. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan pelatihan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori terhadap 57 responden dengan metode proporsional stratified random sampling.

Tiurlina Hasmawati Sihite (2012:113) melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara persial pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara, secara persial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah. Kesamaan dalam penelitian ini adalah model analisis data yaitu regresi berganda. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner dan studi pustaka.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah 1) penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan pada obyek penelitian perusahaan atau organisasi yang berorientasi pada laba, sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang ini dilakukan pada instansi pemerintah, yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu; 2) variabel motivasi kerja pada penelitian terdahulu relatif banyak dilakukan pada perusahaan swasta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah yang berorientasi memberikan pelayanan publik. Perbedaan lainnya, variabel motivasi kerja telah dilakukan peneliti terdahulu dengan menggunakan indikator gaji, insentif, dan bonus sedangkan variabel motivasi kerja pada penelitian ini dengan menggunakan indikator motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa. *Grand theory* motivasi kerja pada penelitian sebelumnya, lebih banyak menggunakan teori yang dikemukakan Maslow, sedangkan *grand theory* variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat Mc. Clelland dalam Notoatmodjo (2009).

## 5. Kerangka Berpikir

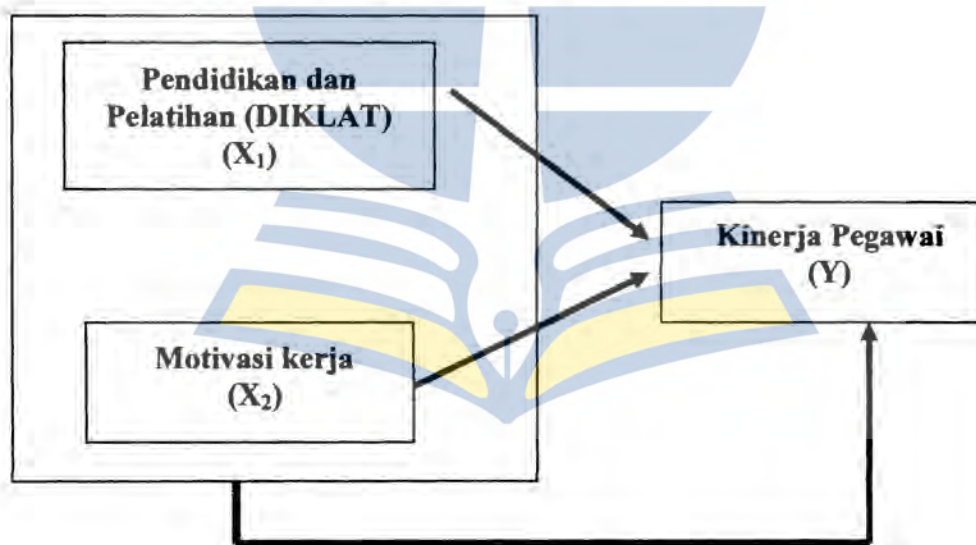
Penelitian tentang Pengaruh Diklat dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu, dapat diklasifikasikan menjadi variabel independen dan dependen. Variabel independen

dalam penelitian ini meliputi pendidikan dan pelatihan/Diklat ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan uraian di atas, maka secara konseptual variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam penelitian ini mengadopsi pendapat yang dikemukakan As'ad (2003) dan Hasibuan (2000), variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengadopsi pendapat Mc. Clelland dalam Notoatmodjo (2009), dan variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini mengadopsi pendapat Flipppo (1996) dan Dharma (1985).

Dengan demikian, untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada kerangka konseptual penelitian ini dalam Gambar 2.2. di bawah ini.

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 2.2. di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara simultan variabel pendidikan pelatihan (Diklat) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu.

2. Ada pengaruh secara parsial variabel pendidikan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus.
3. Ada pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus.

## 6. Definisi Operasional

Pada dasarnya, untuk memberikan kejelasan mengenai arah penelitian ini akan dikemukakan mengenai batasan pengertian tentang variabel dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan adalah kegiatan Diklat yang dilakukan oleh pimpinan dan seluruh staf Badan Kepegawaian Daerah dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efisien dan efektif. Indikator variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) mengadopsi dari As'ad (2003) dan Hasibuan (2003), meliputi: Diklat jabatan, Diklat Fungsional/ keahlian, Kesesuaian Materi dan Penguasaan materi, Perbandingan Materi, dan Kemampuan komunikasi.
2. Motivasi Kerja adalah dorongan pegawai untuk memberikan semangat agar pegawai mau bekerjasama, bekerja lebih efektif, dan terarah dengan segala upaya untuk mencapai tujuan yang jelas. Indikator variabel motivasi kerja (X2) mengadopsi dari pendapat Mc. Clelland dalam Notoatmodjo (2009), meliputi: motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa
3. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator variabel kinerja pegawai (Y) mengadopsi dari Flippo (1996) dan Dharma (1985), meliputi:

kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, kualitas hasil kerja, dan kuantitas hasil kerja

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk lebih ringkasnya mengenai variabel dan indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1, di bawah ini.

**Tabel 2.1 Variabel, Indikator, Item, dan Instrumen Penelitian**

<b>Vbel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Instrumen</b>
<b>Pendidikan dan Pelatihan (X1)</b>	1. Diklat Jabatan	1) Frekwensi/ intensitas Diklat Jabatan yang dilakukan 2) Manfaat Diklat Jabatan	Kuesioner dg Skala likert
	2. Diklat Fungsional/ Keahlian	3) Frekwensi/ intensitas Diklat Fungsional yang pernah diikuti 4) Manfaat Diklat Fungsional	
	3. Kesesuaian dan penguasaan materi Diklat	5) Kesesuaian materi dengan kebutuhan organisasi 6) kesesuaian materi dengan kebutuhan pegawai	
	4. Perbandingan materi Diklat	7) Adanya keseimbangan antara materi konsep/teori dengan praktek	
	5. Kemampuan Instruktur/ Pelatih	8) Kemampuan instruktur/pelatih dalam berkomunikasi dengan peserta 9) Kemampuan instruktur/pelatih dalam memberi motivasi dengan peserta	

Variabel	Indikator	Item	Instrumen
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Motivasi berprestasi	1) Mengutamakan pencapaian hasil daripada memperoleh imbalan	Kuesioner dg Skala likert
		2) Merasa belum puas terhadap pencapaian kerjanya	
		3) Menerima penghargaan dari lembaga	
		4) Selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif	
		5) Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	
	2. Motivasi berafiliasi	6) Suasana kekeluargaan ditempat kerja	
		7) Perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan	
		8) Selalu menghormati orang-orang yang ada ditempat kerja	
		9) Saling bekerjasama jika ada kesulitan dalam pekerjaan	
		10) Selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan	
	3. Motivasi Berkuasa	11) Tidak mudah terpengaruh oleh orang lain	
		12) Disiplin tinggi	
		13) Dapat menjadi panutan rekan kerja lain	
		14) Mengutamakan tugas kerja dari pada hubungan pribadi	
		15) Mampu mengambil keputusan dengan tepat	
Prestasi Kerja (Y)	1. Kedisiplinan	1) Bekerja tepat waktu 2) Memakai seragam yang telah ditentukan saat bekerja 3) Menggunakan tanda pengenal	Kuesioner dg Skala likert

Variabel	Indikator	Item	Instrumen
		karyawan saat jam kerja	
	2. Kerjasama	4) Mampu bekerjasama dengan atasan 5) Dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja 6) Mampu memberikan pelayanan publik dengan baik	
	3. Tanggung jawab	7) melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab 8) Menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik 9) Menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya dan prosedurnya 10) Memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target	
	4. Kualitas hasil kerja	11) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar	
	5. Kuantitas hasil kerja	12) Hasil pekerjaan sesuai dengan standar	

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

Penelitian deskriptif kuantitatif untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu.

Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan positivisme. Dalam pendekatan ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner (angket), wawancara, dan observasi yang dilakukan pada responden dalam penelitian ini.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam penelitian maka penelitiannya merupakan



penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau sensus (Arikunto, 2010:173). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Dompu yang berjumlah 57 orang. Semua populasi dijadikan sebagai responden (sensus). Menurut Arikunto (2006:185) apabila Subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua.

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk keperluan analisis data secara kuantitatif dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dengan skala likert. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa peneliti sebelumnya. Kuesioner, merupakan suatu daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini. Kuesioner variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) mengadopsi dari As'ad (2003) dan Hasibuan (2000), yang meliputi: Diklat jabatan, Diklat Fungsional/keahlian, Kesesuaian Materi dan Penguasaan materi, Perbandingan Materi, dan Kemampuan komunikasi. Kuesioner variabel motivasi kerja mengadopsi dari pendapat Mc. Clelland dalam Notoatmodjo (2009), meliputi: motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa. Kuesioner variabel kinerja pegawai mengadopsi dari Flippo (1996) dan Dharma (1985), yang meliputi: kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, kualitas hasil kerja, dan kuantitas hasil kerja.

Sehubungan dengan pemaparan di atas, maka kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, diantaranya:

#### a. Identitas responden

Pada bagian ini berisi beberapa pertanyaan mengenai biodata responden seperti nama responden, jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, pangkat (Golongan), masa kerja, dan alamat.

- b. Pertanyaan mengenai DIKLAT, Motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Pada bagian ini berisi item-item pertanyaan dan jenis pertanyaan adalah tertutup, dimana responden memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang telah tersedia. Setiap jawaban dari pertanyaan tersebut telah ditentukan skornya.

Berkaitan dengan instrumen penelitian di atas, maka berikut ini akan diuraikan tentang skala pengukuran, uji validitas, dan reliabilitas instrumen.

### 1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, Skala likert dalam penelitian ini meliputi :

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| a. Sangat Setuju..... | 5 |
| b. Setuju.....        | 4 |
| c. Ragu-ragu.....     | 3 |
| d. Kurang setuju..... | 2 |
| e. Tidak setuju.....  | 1 |

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis butir, sebuah instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasinya  $> 0,361$  dengan alpha 0,05 (Sugiyono, 2005 : 137). Sementara suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ .

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 3.1 menunjukkan bahwa item variabel pendidikan dan pelatihan (X1) mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel pendidikan dan pelatihan (X1) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel pendidikan dan pelatihan (X1) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini.

**Tabel 3.1**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**  
**Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)**

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.829	Reliabel
X1.1	0.659		Valid
X1.2	0.659		Valid
X1.3	0.645		Valid
X1.4	0.548		Valid
X1.5	0.746		Valid
X1.6	0.681		Valid
X1.7	0.566		Valid
X1.8	0.471		Valid
X1.9	0.644		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 3.1 di atas menunjukkan bahwa item variabel pendidikan dan pelatihan (X1) mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel pendidikan dan pelatihan dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ( $0,829 > 0,60$ ) sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

#### **b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 3.2 menunjukkan bahwa item variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel motivasi kerja (X2) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini.

**Tabel 3.2**

**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian  
Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.896	Reliabel
X2.1	0.525		Valid
X2.2	0.733		Valid
X2.3	0.770		Valid
X2.4	0.642		Valid

X2.5	0.512		Valid
X2.6	0.563		Valid
X2.7	0.768		Valid
X2.8	0.705		Valid
X2.9	0.634		Valid
X2.10	0.628		Valid
X2.11	0.620		Valid
X2.12	0.522		Valid
X2.13	0.583		Valid
X2.14	0.449		Valid
X2.15	0.538		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa item variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ( $0,896 > 0,60$ ) sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel motivasi kerja mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

### c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa item variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas

instrumen penelitian variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini.

**Tabel 3.3**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**  
**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.906	Reliabel
Y1	0.592		Valid
Y2	0.623		Valid
Y3	0.679		Valid
Y4	0.840		Valid
Y5	0.670		Valid
Y6	0.700		Valid
Y7	0.590		Valid
Y8	0.578		Valid
Y9	0.643		Valid
Y10	0.641		Valid
Y11	0.711		Valid
Y12	0.790		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa item variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat

reliabilitas lebih besar dari 0,60 ( $0,906 > 0,60$ ) sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel kinerja pegawai mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

### 3. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Pengujian Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut.

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah melihat histogram dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006). Pada prinsipnya uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan melihat histogram dari residualnya.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Deteksi terjadinya heteroskedastisitas dilakukan dengan model uji Glejser dengan kriteria jika nilai probabilitas/signifikansi  $> 0,05$  (Santoso, 2005:87).

### c. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF) yang diperoleh dari pengujian hipotesis. Apabila nilai VIF lebih besar 0,10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan Multikolinearitas, sebaliknya model regresi tidak mengandung Multikolinearitas jika nilai VIF-nya dibawah 0,10 (Gujarati, 1995:81).

## D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

1. **Kuisioner**, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Arikunto (2010:268) menyatakan bahwa angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang kepribadiannya atau hal-hal yang diketahuinya. Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang: DIKLAT yang meliputi: Diklat jabatan, Diklat Fungsional/keahlian, Kesesuaian Materi dan Penguasaan materi, Perbandingan Materi, dan Kemampuan komunikasi; Motivasi kerja, meliputi: motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa; dan kinerja pegawai, meliputi: kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, kualitas hasil kerja, dan kuantitas hasil kerja.
2. **Wawancara**, dimaksudkan mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden, dengan tujuan untuk melengkapi data saat disebarkan kuisioner



3. **Observasi (pengamatan)**, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera. Jadi observasi dapat dilakukan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.

#### **E. Metode Analisa Data**

Menurut Singarimbun dan Effendi (2008: ) menyatakan bahwa metode analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Sementara itu, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2005:124). Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran tentang variabel motivasi kerja, yang diberikan pemimpin yang berupa pemenuhan kebutuhan material dan kebutuhan non material, variabel kemampuan kerja yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, dan variabel prestasi kerja pegawai. Selain itu, tujuan lainnya adalah untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan prosentase.

##### **2. Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik yang digunakan dalam analisa ini adalah teknik kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah

diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan maksud untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Selanjutnya Rumus regresi yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi  $X_1$
- $\beta_2$  = Koefisien regresi  $X_2$
- $X_1$  = Diklat
- $X_2$  = Motivasi kerja
- Y = Kinerja pegawai
- $\varepsilon$  = Faktor pengganggu

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

#### a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi pada persamaan regresi yang diperoleh secara bersama-sama (simultan) dan hipotesis yang digunakan adalah:

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel terikat Y.

$$H_a : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel bebas  $X$  terhadap variabel terikat  $Y$ .

Untuk menentukan  $F$  tabel maka taraf nyata yang digunakan adalah sebesar 5%. Apa bila  $F$  hitung  $> F$  tabel berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. namun tidak semua variabel tidak tergantung  $\beta = 0$  Sebaiknya apabila  $F$  hitung  $< F$  tabel berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**b. Uji t ( Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji koefisien secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang digunakan dalam hal ini adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya :

- Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Tidak ada pengaruh diantar dua variabel yang diuji

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

Artinya:

- Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji

Apabila  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sementara itu, apabila  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Keseluruhan pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan komputer *software SPSS 19.0 for Windows vertion*.



## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Temuan

##### 1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kabupaten Dompu merupakan salah satu Daerah Otonom yang dipimpin oleh Bupati dalam lingkungan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Tugas Pokok Pemerintah Kabupaten Dompu adalah bertanggungjawab dalam menyelenggarakan Pemerintahan Umum dan melaksanakan Pembangunan serta Pembinaan Kemasyarakatan di wilayah Kabupaten Dompu.

Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Pemerintah Kabupaten Dompu memberikan pelimpahan kewenangan yang diamanatkan oleh Peraturan Perundangan melalui Instansi Pemerintah yang dibentuk seperti Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas, Badan, Kantor, Camat dan Kelurahan, sesuai tugas pokok dan fungsi dari masing-masing Instansi dimaksud, dalam rangka menggerakkan roda pemerintahan, pembangunan dan melaksanakan pembinaan kemasyarakatan untuk mencapai visi yang telah ditentukan.

Sejak terbentuknya Pemerintah Kabupaten Dompu sampai dengan saat ini, telah ditempatkan Pejabat Struktural pada Pemerintah Kabupaten Dompu yaitu :

- a. Sekretaris Daerah 1 orang ;
- b. Asisten 3 orang;
- c. Sekretaris DPRD 1 orang;
- d. Kepala Dinas 22 orang;
- e. Kepala Badan 5 orang;

- f. Direktur Rumah Sakit Umum Pekerja 1 orang;
- g. Kepala Kantor 4 orang;
- h. Kepala Wilayah Kecamatan 8 orang;
- i. Lurah 9 orang;
- j. Kepala Desa 68 orang.

Selanjutnya, jenis pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Dompu yang pernah diikuti, meliputi:

- a. Diklat Kurikulum
- b. Diklat Analisis Jabatan
- c. Lokakarya Peningkatan Profesional Kediklatan
- d. Diklat Pemantapan Administrasi Kepegawaian
- e. Diklat TOC
- f. Seminar/Workshop Pemantapan Metode dan Tehnik
- g. Diklat Kewidyaswaran berjenjang
- h. Sosialisasi Peraturan Kepegawaian
- i. Diklat Pembentukan Auditor Ahhli
- j. Metodologi Penelitian Kebijaksanaan
- k. Diklat Penyusunan PERDA
- l. Diklat Kehumasan dan Keprotokolan
- m. Diklat TF Penyusunan Formasi PNSD DEPDAGRI
- n. Diklat Jaringan Aplikasi
- o. Diklat Pemantapan Administrasi Kepegawaian
- p. Diklat Jaringan Aplikasi
- q. Diklat Pemantapan Administrasi Kepegawaian

- r. Diklat Manajemen Pemerintah bagi Aparatur
- s. Diklat Konsorsium Pendidikan dan Pelatihan Aparatur
- t. Diklat Pustaka
- u. Diklat Tehnis jabatan
- v. SIMPEG Tingkat Dasar dan lanjutan
- w. Workshop penyusunan Formasi PNS

Pemerintah Kabupaten Dompu membentuk Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu dengan Perda Nomor 7 tahun 2008. Adapun yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu secara umum dapat dirinci sebagai berikut : Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Dompu mempunyai fungsi adalah sebagai berikut:

- a. Penyiapan, Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan Daerah di Bidang Kepegawaian Sesuai dengan Norma, standard dan Prosedur yang di tetapkan Pemerintah
- b. Penyiapan, Penyusunan formasi dan Pengadaan Pegawai
- c. Perencanaan dan Pengembangan Kepegawaian Daerah
- d. Penyiapan Kebijakan Teknis Pengembangan Kepegawaian Daerah
- e. Penyiapan, Pelaksanaan Pengangkatan, Kenaikan Pangkat, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai Dengan Norma, stándar dan Prosedur yang di tetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan
- f. Pembinaan dan Penyelesaian Kasus Kepegawaian

- g. Pelayanan Administrasi Kepegawaian dalam Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian dari Jabatan Struktural dan Fungsional sesuai dengan Norma, stándar dan Prosedur yang di tetapkan dengan Perundang-Undangan
- h. Penyiapan dan Penempatan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan Norma, stándar dan Prosedur yang di tetapkan dengan Peraturan Perundang-Undangan
- i. Penyiapan Penetapan Gaji, Tunjangan dan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan Norma, stándar dan Prosedur yang di tetapkan dengan Perundang- undangan
- j. Penyelenggaraan Administrasi Pegawai Negeri Sipil
- k. Pengelolaan Informasi Kepegawaian Daerah secara berjenjang kepada Pemerintah Atasan

Selanjutnya struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu dapat dilihat pada lampiran 7. Sedangkan penjelasannya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kepala BKD
- b. Sekretaris
  - 1) Subbag Prog.dan Pelaporan
  - 2) Subbag Keuangan
  - 3) Subbag Bagian.Umum dan perlengkapan
- c. Bidang Pengembangan
  - 1) Sub.Formasi dan Pengadaan
  - 2) Sub.Pengembangan Karier dan simpeg
- d. Bidang Diklat



- 1) Sub.diklat teknis fungsional
  - 2) Sub diklat prajab dan kepemimpinan
- e. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
- 1) Sub.pensiun dan kesejahteraan pegawai
  - 2) Sub.peminaan pegawai dan evaluasi pegawai
- f. Bidang Mutasi
- 1) Sub.pemindahan pegawai,pemberhentian
  - 2) Sub.kepangkatan dan pengajian

## 2. Karakteristik Responden

### a. Karakteristik responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu diketahui beberapa karakteristik responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	70.21
2	Perempuan	14	29.79
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang (70.21%) dan yang berjenis kelamin

perempuan berjumlah 14 orang (29.79%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki.

#### b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu diketahui beberapa gambaran responden menurut usia yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (tahun)	Jumlah	
		n	%
1	<30	6	12.77
2	31-40	24	51.06
3	41-50	15	31.91
4	≥51	2	4.26
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjumlah paling banyak adalah usia 31-40 tahun dengan jumlah 24 orang (51.06%) dan yang berjumlah paling sedikit adalah yang berusia  $\geq 51$  tahun sebanyak 2 orang (4.26%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berumur diantara 31-40 tahun.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

**Tabel 4.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA/SMK	11	23.40
3	Diploma	1	2.13
4	S1	32	68.09
5	S2	3	6.38
	Jumlah	47	100

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 32 orang (68.09%), dan yang terendah adalah tingkat Diploma sebanyak 1 orang (2.13%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 yang paling banyak bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4

**Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status Perkawinan	Jumlah	
		n	%
1	Menikah	43	91.49
2	Belum Menikah	4	8.51
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden berstatus menikah sebanyak 43 orang (91.49%) dan berstatus belum menikah sebanyak 4 orang (8.51%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa status perkawinan responden yang telah menikah lebih banyak dibandingkan responden yang belum menikah.

**e. Karakteristik Responden Menurut Pangkat/Golongan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu diketahui beberapa gambaran responden menurut pangkat/golongan yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5

**Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

No.	Keterangan	Jumlah	
		n	%
1	Juru/Gol I	-	-
2	Pengatur/Gol II	10	21.28
3	Penata/Gol III	31	65.96
4	Pembina/Gol IV	6	12.76
		47	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa responden penata/gol III memiliki jumlah yang paling banyak yaitu 31 orang (65.96%) dan yang berjumlah paling sedikit adalah pembina/gol IV dengan jumlah 6 orang (12.76%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki pangkat penata/gol III.

**f. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu diketahui beberapa gambaran responden menurut masa kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini.

**Tabel 4.6**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Keterangan	Jumlah	
		n	%
1	≤5 th	11	23.40
2	6-10 th	14	29.80
3	11-15 th	12	25.53
4	16-20 th	3	6.38
5	≥21	7	14.89
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian responden yang memiliki masa kerja paling banyak adalah 6-10 tahun sebanyak 14 orang (29.80%) dan yang berjumlah paling sedikit adalah yang memiliki masa kerja 16-20 tahun yaitu sebanyak 3 orang (6.38%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang masa kerjanya diantara 6-10 tahun.

#### **g. Karakteristik Responden Menurut Diklat Jabatan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu diketahui beberapa gambaran responden menurut Diklat Jabatan, menunjukkan bahwa semua responden sebanyak 47 orang telah mengikuti Diklat Prajabatan sedangkan Diklat Dalam Jabatan khusus Diklat Kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7

**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan dan Pelatihan**

No.	Jenis Diklat	Jumlah PNS	Jumlah		Ket.
			n	%	
1	Diklatpim Tingkat II	1	1	100	
2	Diklatpim Tingkat III	5	1	20	
3	Diklatpim Tingkat IV	10	8	80	
	Jumlah	16	10	62,50	

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian responden yang sudah mengikuti Diklatpim Tingkat II untuk Pejabat Eselon II sebanyak 1 orang (100%), Diklatpim Tingkat III untuk Pejabat Eselon III sebanyak 1 orang (20%) dan Diklatpim Tingkat IV untuk Pejabat Eselon IV sebanyak 8 orang (80%). Dengan demikian dari responden yang menduduki jabatan struktural sebanyak 16 orang terdapat yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatan sebanyak 10 orang (62,50%).

### 3. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan 2 variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan (X1) dan kemampuan kerja (X2). Untuk mengetahui penilaian responden terhadap masing-masing item, maka semua jawaban dari responden akan dideskripsikan. Kemudian rata-rata skor akan diberi penilaian dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 - 1.8 = sangat tidak setuju
- 1.8 - 2.6 = tidak setuju
- 2.6 - 3.4 = Netral

3.4 - 4.2 = setuju

4.2 - 5 = Sangat setuju

**a. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

Pada variabel ini terdiri dari 9 (sembilan) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Deskripsi Item-item pada Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Jawaban Responden											
Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	X
X <sub>1.1</sub>	23	48.9	15	31.9	2	4.3	7	14.9	-	-	1.85
X <sub>1.2</sub>	-	-	-	-	7	14.9	27	57.4	13	27.7	4.12
X <sub>1.3</sub>	25	53.2	7	14.9	5	10.6	10	21.3	-	-	2.00
X <sub>1.4</sub>	1	2.1	-	-	11	23.4	30	63.8	5	10.6	3.80
X <sub>1.5</sub>	-	-	3	6.4	10	21.3	28	59.6	6	12.8	3.78
X <sub>1.6</sub>	-	-	3	6.4	11	23.4	30	63.8	3	6.4	3.70
X <sub>1.7</sub>	-	-	4	8.5	11	23.4	31	66.0	1	2.1	3.61
X <sub>1.8</sub>	-	-	-	-	6	12.8	35	74.5	6	12.8	4.00
X <sub>1.9</sub>	-	-	-	-	6	12.8	31	66.0	10	21.3	4.08

Sumber : Data primer diolah (2013)



Berdasarkan uraian dari Tabel 4.8 di atas, jawaban responden terhadap pendidikan dan pelatihan (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada item apakah frekwensi/intensitas pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan seringkali responden lakukan (X1) menunjukkan bahwa 23 responden (48.9%) menjawab jarang, 15 responden (31.9%) menjawab kadang-kadang, 2 responden (4.3%) menjawab netral, dan 7 responden (14.9%) menjawab sering. Rata-rata skor yang diperoleh 1.85 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan kadang-kadang frekwensi/intensitas pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan responden lakukan.

Pada item apakah responden merasakan bahwa diklat jabatan yang pernah diikuti banyak manfaatnya (X2) menunjukkan bahwa 3 responden (14.9%) menjawab netral, 27 responden (57.4%) menjawab banyak dan 13 responden (27.7%) menjawab sangat banyak manfaatnya. Rata-rata skor yang diperoleh 3.58 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan banyak manfaatnya diklat jabatan yang pernah responden ikuti.

Pada item apakah frekwensi/intensitas pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional/ keahlian seringkali responden lakukan (X3) menunjukkan bahwa 25 responden (53.2%) menjawab jarang, 7 responden (14.9%) menjawab kadang-kadang, 5 responden (10.6%) menjawab netral, dan 10 responden (21.3%) menjawab sering. Rata-rata skor yang diperoleh 2.00 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan kadang-kadang frekwensi/intensitas pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional/ keahlian responden lakukan.

Pada item apakah responden merasakan bahwa diklat fungsional yang pernah diikuti banyak manfaatnya (X4) menunjukkan bahwa 1 responden (2.1%)

menjawab sangat tidak banyak manfaatnya, 11 responden (23.4%) menjawab netral, 30 responden (63.8%) menjawab banyak manfaatnya dan 5 responden (10.6%) menjawab sangat banyak manfaatnya. Rata-rata skor yang diperoleh 3.80 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan banyak manfaatnya diklat fungsional yang pernah responden ikuti.

Pada item apakah responden setelah mengikuti diklat, merasakan adanya kesesuaian antara materi dengan kebutuhan organisasi (X5) menunjukkan bahwa 3 responden (6.4%) menjawab tidak sesuai, 10 responden (21.3%) menjawab netral, 28 responden (59.6%) menjawab sesuai dan 6 responden (12.8%) menjawab sangat sesuai. Rata-rata skor yang diperoleh 3.78 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sesuai setelah mengikuti diklat merasakan adanya kesesuaian antara materi dengan kebutuhan organisasi.

Pada item apakah responden setelah mengikuti diklat, merasakan adanya kesesuaian antara materi dengan kebutuhan pegawai (X6) menunjukkan bahwa 3 responden (6.4%) menjawab tidak sesuai, 11 responden (23.4%) menjawab netral, 30 responden (63.8%) menjawab sesuai dan 3 responden (6.4%) menjawab sangat sesuai. Rata-rata skor yang diperoleh 3.70 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sesuai setelah mengikuti diklat, merasakan adanya kesesuaian antara materi dengan kebutuhan pegawai.

Pada item responden setelah mengikuti diklat, merasakan adanya keseimbangan antara materi konsep/teori dan praktek (X7) menunjukkan bahwa 4 responden (8.5%) menjawab tidak seimbang, 11 responden (23.4%) menjawab netral, 31 responden (66.0%) menjawab seimbang dan 1 responden (2.1%) menjawab sangat seimbang. Rata-rata skor yang diperoleh 3.61 yang berarti

bahwa rata-rata responden menyatakan seimbang setelah mengikuti diklat, merasakan adanya keseimbangan antara materi konsep/teori dan praktek.

Pada item apakah responden setelah mengikuti diklat, merasakan adanya kemampuan instruktur/pelatih dalam berkomunikasi dengan peserta (X8) menunjukkan bahwa 6 responden (12.8%) menjawab netral, 35 responden (74.5%) menjawab mampu dalam berkomunikasi dan 6 responden (12.8%) menjawab sangat mampu dalam berkomunikasi. Rata-rata skor yang diperoleh 4.00 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan mampu dalam berkomunikasi dengan peserta setelah mengikuti diklat.

Pada item apakah responden setelah mengikuti diklat, merasakan adanya kemampuan instruktur/pelatih dalam memberi motivasi dengan peserta diklat (X9) menunjukkan bahwa 6 responden (12.8%) menjawab netral, 31 responden (66.0%) menjawab mampu dan 10 responden (21.3%) menjawab sangat mampu. Rata-rata skor yang diperoleh 4.08 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan mampu setelah mengikuti diklat, merasakan adanya kemampuan instruktur/pelatih dalam memberi motivasi dengan peserta diklat.

#### **b. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

Pada variabel ini terdiri dari 15 (lima belas) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (X2) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9

## Deskripsi Item-item pada Variabel Motivasi Kerja (X2)

Jawaban Responden											
Item	1		2		3		4		5		Mean X2
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	-	-	-	-	-	-	19	40.4	28	59.6	4.59
X2.2	-	-	-	-	8	17.0	24	51.1	15	31.9	4.14
X2.3	-	-	1	2.1	17	36.2	21	44.7	8	17.0	3.76
X2.4	-	-	-	-	4	8.5	25	53.2	18	38.3	4.29
X2.5	-	-	-	-	-	-	22	46.8	25	53.2	4.53
X2.6	-	-	-	-	3	6.4	22	46.8	22	46.8	4.40
X2.7	-	-	1	2.1	7	14.9	24	51.1	15	31.9	4.12
X2.8	-	-	-	-	3	6.4	19	40.4	25	53.2	4.68
X2.9	-	-	1	2.1	1	2.1	17	36.2	28	59.6	4.53
X2.10	-	-	1	2.1	3	6.4	27	57.4	16	34.0	4.23
X2.11	-	-	-	-	7	14.9	24	51.1	16	34.0	4.19
X2.12	-	-	-	-	9	19.1	19	40.4	19	40.4	4.21
X2.13	-	-	1	2.1	20	42.6	21	44.7	5	10.6	3.63
X2.14	-	-	-	-	5	10.6	21	44.7	21	44.7	4.34
X2.15	-	-	-	-	13	27.7	24	51.1	10	21.3	3.93

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan uraian dari Tabel 4.9 di atas, jawaban responden terhadap motivasi kerja (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada item responden dalam bekerja lebih mengutamakan pencapaian hasil daripada memperoleh imbalan (X2.1) menunjukkan bahwa 19 responden (40.4%) menjawab setuju dan 28 responden (59.6%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.59 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju dalam bekerja lebih mengutamakan pencapaian hasil daripada memperoleh imbalan.

Pada item responden merasakan belum adanya kepuasan terhadap pencapaian kerjanya (X2.2) menunjukkan bahwa 8 responden (17.0%) menjawab netral, 24 responden (51.1%) menjawab setuju dan 15 responden (31.9%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.14 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju belum ada kepuasan terhadap pencapaian kerjanya.

Pada item responden menerima penghargaan dari lembaga berdasarkan pekerjaan yang dilakukan (X2.3) menunjukkan bahwa 1 responden (2.1%) menjawab tidak setuju, 17 responden (36.2%) menjawab netral, 21 responden (44.7%) menjawab setuju dan 8 responden (17.0%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.76 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju menerima penghargaan dari lembaga berdasarkan pekerjaan yang dilakukan.

Pada item responden selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif (X2.4) menunjukkan bahwa 4 responden (8.5%) menjawab netral; 25 responden (53.2%) menjawab setuju dan 18 responden (38.3%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.29 yang berarti bahwa rata-rata

responden menyatakan sangat setuju selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif.

Pada item responden memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya (X2.5) menunjukkan bahwa 22 responden (46.8%) menjawab setuju dan 25 responden (53.2%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.53 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Pada item suasana kekeluargaan ditempat kerja responden terjalin dengan baik (X2.6) menunjukkan bahwa 3 responden (6.4%) menjawab netral, 22 responden (46.8%) menjawab setuju dan 22 responden (46.8%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.40 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju suasana kekeluargaan ditempat kerja terjalin dengan baik.

Pada item perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan yang responden lakukan (X2.7) menunjukkan bahwa 1 responden (2.1%) menjawab tidak setuju, 7 responden (14.9%) menjawab netral, 24 responden (51.1%) menjawab setuju dan 15 responden (31.9%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.12 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan yang responden lakukan.

Pada item selalu menghormati orang-orang yang ada ditempat kerja (X2.8) menunjukkan bahwa 3 responden (6.4%) menjawab netral, 19 responden (40.4%) menjawab setuju dan 25 responden (53.2%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.46 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju selalu menghormati orang-orang yang ada ditempat kerja.

Pada item saling bekerjasama jika ada kesulitan dalam pekerjaannya (X2.9) menunjukkan bahwa 1 responden (2.1%) menjawab tidak setuju, 1 responden (2.1%) menjawab netral, 17 responden (36.2%) menjawab setuju dan 28 responden (59.6%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.53 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju saling bekerjasama jika ada kesulitan dalam pekerjaannya.

Pada item selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan (X2.10) menunjukkan bahwa 1 responden (2.1%) menjawab tidak setuju, 3 responden (6.4%) menjawab netral, 27 responden (57.4%) menjawab setuju dan 16 responden (34.0%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.23 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan.

Pada item responden dalam bekerja, tidak mudah terpengaruh oleh orang lain (X2.11) menunjukkan bahwa 7 responden (14.9%) menjawab netral, 24 responden (51.1%) menjawab setuju dan 16 responden (34.0%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.19 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dalam bekerja, tidak mudah terpengaruh oleh orang lain.

Pada item pada tempat responden bekerja, terdapat disiplin yang tinggi (X2.12) menunjukkan bahwa 9 responden (19.1%) menjawab netral, 19 responden (40.4%) menjawab setuju dan 19 responden (40.4%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.21 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada tempat responden bekerja, terdapat disiplin yang tinggi.

Pada item responden dalam bekerja senantiasa dapat menjadi panutan rekan kerja yang lain (X2.13) menunjukkan bahwa 1 responden (2.1%) menjawab tidak setuju, 20 responden (42.6%) menjawab netral, 21 responden (44.7%) menjawab setuju dan 5 responden (10.6%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.63 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dalam bekerja senantiasa dapat menjadi panutan rekan kerja yang lain.

Pada item mengutamakan tugas kerja dari pada hubungan pribadi (X2.14) menunjukkan bahwa 5 responden (10.6%) menjawab netral, 21 responden (44.7%) menjawab setuju dan 21 responden (44.7%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.34 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju mengutamakan tugas kerja dari pada hubungan pribadi.

Pada item responden dalam bekerja mampu mengambil keputusan dengan tepat (X2.15) menunjukkan bahwa 13 responden (27.7%) menjawab netral, 24 responden (51.1%) menjawab setuju dan 10 responden (21.3%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.93 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dalam bekerja mampu mengambil keputusan dengan tepat.

#### e. **Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel kinerja Pegawai**

Pada variabel ini terdiri dari 12 (dua belas) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Tabel 4.10

## Deskripsi Item-item pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Jawaban Responden											
Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Y
Y1	-	-	-	-	3	6.4	28	59.6	16	34.0	4.27
Y2	-	-	-	-	2	4.3	17	36.2	28	59.6	4.55
Y3	-	-	-	-	17	36.2	21	44.7	9	19.1	3.82
Y4	-	-	-	-	4	8.5	24	51.1	19	40.4	4.31
Y5	-	-	-	-	2	4.3	24	51.5	21	44.7	4.40
Y6	-	-	-	-	3	6.4	27	57.4	17	36.2	4.29
Y7	-	-	-	-	1	2.1	20	42.6	26	55.3	4.53
Y8	-	-	-	-	3	6.4	29	61.7	15	31.9	4.25
Y9	-	-	-	-	2	4.3	32	68.1	13	27.7	4.23
Y10	-	-	-	-	9	19.1	27	57.4	11	23.4	4.04
Y11	-	-	-	-	2	4.3	33	70.2	12	25.5	4.21
Y12	-	-	-	-	7	14.9	29	61.7	11	23.4	4.08

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan uraian dari Tabel 4.10 di atas, jawaban responden terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada item responden bekerja dengan tepat waktu (Y1) menunjukkan bahwa 3 responden (6.4%) menjawab netral, 28 responden (59.6%) menjawab setuju dan 16 responden (34.0%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang

diperoleh 4.27 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bekerja dengan tepat waktu.

Pada item responden dalam bekerja memakai seragam yang telah ditentukan (Y2) menunjukkan bahwa 2 responden (4.3%) menjawab netral, 17 responden (36.2%) menjawab setuju dan 28 responden (59.6%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.55 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju responden dalam bekerja memakai seragam yang telah ditentukan.

Pada item responden menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja (Y3) menunjukkan bahwa 17 responden (36.2%) menjawab netral, 21 responden (44.7%) menjawab setuju dan 9 responden (19.1%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.82 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja.

Pada item responden mampu bekerjasama dengan atasan (Y4) menunjukkan bahwa 4 responden (8.5%) menjawab netral, 24 responden (51.1%) menjawab setuju dan 19 responden (40.4%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.31 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju mampu bekerjasama dengan atasan.

Pada item responden dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja (Y.5) menunjukkan bahwa 2 responden (4.3%) menjawab netral, 24 responden (51.1%) menjawab setuju, dan 21 responden (44.7%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.40 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja.

Pada item mampu memberikan pelayanan publik dengan baik (Y6) menunjukkan bahwa 3 responden (6.4%) menjawab netral, 27 responden (57.4%) menjawab setuju dan 17 responden (36.2%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.29 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju mampu memberikan pelayanan publik dengan baik .

Pada item responden dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab (Y7) menunjukkan bahwa 1 responden (2.1%) menjawab netral, 20 responden (42.6%) menjawab setuju dan 26 responden (55.3%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.53 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Pada item responden dapat menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik (Y8) menunjukkan bahwa 3 responden (6.4%) menjawab netral, 29 responden (61.7%) menjawab setuju dan 15 responden (31.9%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.25 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju dapat menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik.

Pada item responden dapat menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya dan prosedurnya (Y9) menunjukkan bahwa 2 responden (4.3%) menjawab netral, 32 responden (68.1%) menjawab setuju dan 13 responden (27.7%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.23 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju dapat menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya dan prosedurnya

Pada item responden dapat memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target (Y10) menunjukkan bahwa 9 responden (19.1%) menjawab netral, 27 responden (57.4%) menjawab setuju dan 11 responden (23.4%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.04 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dapat memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target.

Pada item kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar (Y11) menunjukkan bahwa 2 responden (4.3%) menjawab netral, 33 responden (70.2%) menjawab setuju dan 12 responden (25.5%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.21 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar.

Pada item kuantitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar (Y12) menunjukkan bahwa 7 responden (14.9%) menjawab netral, 29 responden (61.7%) menjawab setuju dan 11 responden (23.4%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.08 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju kuantitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar.

#### **4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa item variabel pendidikan dan pelatihan (X1) mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel pendidikan dan pelatihan (X1) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel pendidikan dan pelatihan (X1)

mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini.

**Tabel 4.11**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**  
**Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)**

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.829	Reliabel
X1.1	0.659		Valid
X1.2	0.659		Valid
X1.3	0.645		Valid
X1.4	0.548		Valid
X1.5	0.746		Valid
X1.6	0.681		Valid
X1.7	0.566		Valid
X1.8	0.471		Valid
X1.9	0.644		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa item variabel pendidikan dan pelatihan (X1) mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel pendidikan dan pelatihan dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ( $0,829 > 0,60$ ) sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

**b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa item variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel motivasi kerja (X2) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini.

**Tabel 4.12**

**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian  
Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.896	Reliabel
X2.1	0.525		Valid
X2.2	0.733		Valid
X2.3	0.770		Valid
X2.4	0.642		Valid
X2.5	0.512		Valid
X2.6	0.563		Valid
X2.7	0.768		Valid
X2.8	0.705		Valid
X2.9	0.634		Valid
X2.10	0.628		Valid

X2.11	0.620		Valid
X2.12	0.522		Valid
X2.13	0.583		Valid
X2.14	0.449		Valid
X2.15	0.538		

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa item variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ( $0,896 > 0,60$ ) sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel motivasi kerja mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

### c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa item variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13

**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**  
**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.906	Reliabel
Y1	0.592		Valid
Y2	0.623		Valid
Y3	0.679		Valid
Y4	0.840		Valid
Y5	0.670		Valid
Y6	0.700		Valid
Y7	0.590		Valid
Y8	0.578		Valid
Y9	0.643		Valid
Y10	0.641		Valid
Y11	0.711		Valid
Y12	0.790		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa item variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ . Dengan demikian item variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ( $0,906 > 0,60$ ) sehingga reliabilitas



instrumen penelitian variabel kinerja pegawai mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini, terdiri dari: uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas. Penjelasan ketiga uji asumsi kalsik tersebut adalah sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan histogram dan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Uji normalitas dengan menggunakan histogram tidak cukup kuat untuk menentukan apakah rangkaian data telah terdistribusi dengan normal, karena hanya didasarkan pada pengamatan histogram. Oleh karena itu, *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel digunakan untuk menguatkan pengamatan histogram. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.14 dan Gambar 4.1 di bawah ini.

**Tabel 4.14**

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21031935
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.070

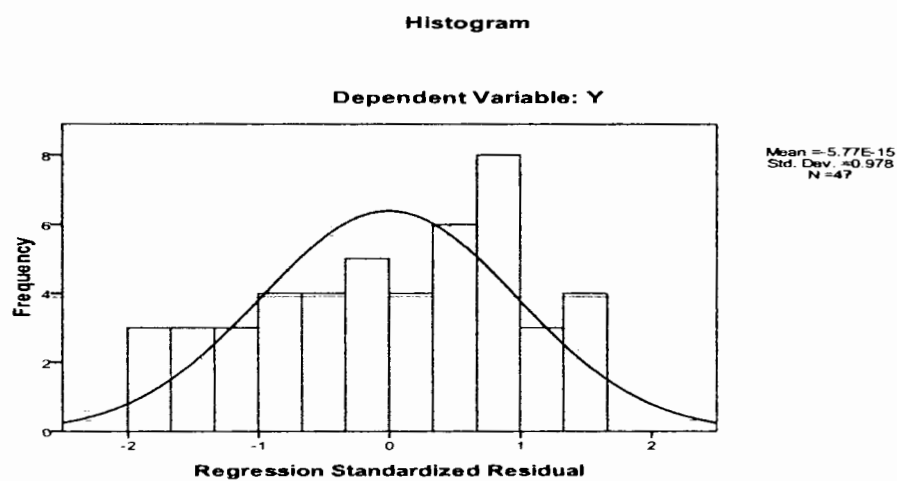
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.880
Asymp. Sig. (2-tailed)		.420

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Gambar 4.1.**

### Histogram Uji Normalitas



Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,420. karena nilai asymp pada penelitian ini lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan residual terdistribusi secara normal. Begitu juga dengan bentuk histogram pada Gambar 4.1 di atas menunjukkan bentuk yang bentuk lonceng, sehingga histogram uji normalitas telah terpenuhi.

### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Hasil dari uji Glejser masing-masing variabel menunjukkan nilai yang kurang dari derajat keyakinan 5%. Sebagaimana pada Tabel 4.15 pada kolom *sig.* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena data yang ada bersifat homokedastisitas. Dengan demikian hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.15.

**Tabel 4.15**

#### **Pengujian Heterokedastisitas**

No	Keterangan	Probabilitas / Signifikansi	Keterangan
1	Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0,837	Tidak ada heterokedastisitas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,896	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat apakah nilai VIF pada masing-masing variabel lebih besar dari sepuluh. Jika nilai VIF pada masing-masing variabel lebih besar dari sepuluh maka telah terjadi multikolinieritas. Pada

penelitian ini nilai VIF pada masing-masing variabel kurang dari sepuluh, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini.

**Tabel 4.16**

**Pengujian Multikolinearitas**

No	Keterangan	Tolerance	VIF
1	likan dan Pelatihan (X1)	0,805	1,242
2	asi Kerja (X2)	0,805	1,242

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ) dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam data tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

## 6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup 3 hal, yaitu: Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji simultan (Uji F), dan Uji parsial (Uji t ). Penjelasan ketiga uji tersebut adalah sebagai berikut:

### a. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	Adjusted R Square
1	0.709

Sumber: Data primer diolah (2013)

Dari Tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,709 atau 70,9%. Artinya bahwa 70,9% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sementara itu sisanya 29,1% variasi variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

#### B. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini:

**Tabel 4.18.**

#### **Uji Simultan ( Uji F)**

Model	F	Sig.
konstanta	57.132	0.000

Sumber : data primer (diolah :2013)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 57.132 dengan angka probabilitas (signifikansi) sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

### c. Uji parsial (Uji t)

Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.19 di bawah ini:

**Tabel 4.19.**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Model			keterangan
	Beta	T	Sig.	
Constant	0.600	1.747	0.088	
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0.188	2.566	0.014	Diterima
Motivasi Kerja (X2)	0.711	8.178	0.000	Diterima

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Sementara itu, hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.19 di atas yang secara terperinci akan diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama ( $H_1$ ), yaitu: Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil temuannya menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ( $P < 0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi ( $\beta_1$ ) yaitu 0.188 dan t hitung sebesar 2.566 serta probabilitas (signifikansi) sebesar 0.014 ( $p < 0,05$ ).
2. Hipotesis Kedua ( $H_2$ ), yaitu: Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y), ternyata hasil temuannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ( $P < 0,05$ ), sehingga  $H_2$  diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi

( $\beta_2$ ) yaitu 0.711 dan t hitung sebesar 8.178 serta probabilitas (signifikansi) sebesar 0.000 ( $p < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.19 di atas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.600 + 0.188X_1 + 0.711X_2 + \varepsilon$$

Sehubungan dengan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0.600 menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan sebesar 0.600 meskipun nilai variabel-variabel *independent* tidak mengalami penambahan ataupun pengurangan.
2. Koefisien regresi variabel pendidikan pelatihan (Diklat) ( $X_1$ ) sebesar 0.188, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel pendidikan pelatihan (Diklat) ( $X_1$ ) akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0.188 dengan asumsi variabel *independent* lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.711 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0.711 dengan asumsi variabel *independent* lain konstan.

## B. Pembahasan

Berdasarkan pemaparan pada uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

Artinya bahwa jenjang pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang pernah dilakukan oleh pegawai, dengan disertai adanya dorongan kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, hasil penelitian secara parsial pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.014 ( $p < 0,05$ ). Artinya bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dengan disertai intensitas seringnya mengikuti pelatihan, maka hal tersebut akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa pendidikan dan pelatihan dilakukan adalah untuk mempertinggi kerja pegawai dengan mengembangkan cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan yang harus dilakukan.

Hasil temuan ini mendukung temuan Basuki (2002:95) menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan kemampuan perilaku berpengaruh terhadap prestasi kerja. Senada dengan temuan di atas Ilham (2008) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berkaitan dengan *on the job training* melalui pelaksanaan program magang, rotasi jabatan dan penugasan, pelatihan struktural manajemen muda, manajemen madya, manajemen utama dan pelaksanaan pelatihan tenaga fungsional, secara keseluruhan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Temun lainnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Rizka Forivera (2010) dan Deni Primajaya (2010) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Tiurlina Hasmawati



Sihite (2012) juga menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan temuan dari berbagai penelitian di atas, menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai diadakan agar pegawai tersebut lebih berkualitas mempunyai kemampuan dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan dilakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) maka pegawai dapat meraih perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman tingkah laku atau sikap yang akan dapat meningkatkan efektivitas pegawai.

Para pimpinan mendukung Diklat karena dianggap Diklat lebih produktif. Pedoman bagi pegawai negeri sipil dalam pendidikan adalah terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 25 ayat 2 huruf “c” yaitu : untuk mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, kemampuan, dan keterampilan dalam menciptakan adanya pola pikir yang sama, menciptakan dan mengembangkan metode kerja lebih baik serta mengembangkan karir pegawai negeri sipil.

Adapun pendidikan dan latihan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dilaksanakan secara berjenjang berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil seperti Diklatpim Tk IV, Diklatpim Tk III, Diklatpim Tk II, Diklatpim Tk I, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis untuk menunjang kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu program sumber daya manusia harus dirancang secara komprehensif atau menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan

(Diklat) pegawai yang terarah dan keseimbangan akan menghasilkan personil yang bekerja secara handal dan profesionalisme, karena Badan Kepegawaian Daerah memegang peranan penting didalam penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian diseluruh Wilayah Kabupaten Dompu yang akan menunjang tujuan dari organisasi. Kinerja organisasi pemerintah Kabupaten Dompu akan sangat dipengaruhi penyelenggaraan Adminstrasi Kepegawaian yang profesional.

Selanjutnya, hasil temuan lainnya menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0,05$ ). Artinya bahwa pegawai yang mempunyai dorongan dan semangat kerja yang tinggi dalam suatu organisasi akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain segala daya upaya yang mendasari dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, baik yang timbul secara internal maupun karena rangsangan.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2000 : 95) bahwa : motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar pegawai mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan dalam bekerja. Hal senada juga diungkapkan oleh Siagian (2003) bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya.

Sebagaimana temuan di atas, maka temuan dalam penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya: penelitian Abbas (2002:101) dan Basuki (2002:95) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh

secara signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama juga ditemukan oleh Ilham (2008), Rizka Forivera (2010), dan Deni Primajaya (2010) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, motivasi kerja karyawan harus terus diberikan dan ditingkatkan serta disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan, karena dengan adanya dorongan kerja yang tinggi maka karyawan akan senantiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi dan dapat melakukan perubahan-perubahan yang lebih baik, terutama hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Kontradiksi dari temuan di atas, maka hasil penelitian Tiurlina Hasmawati Sihite (2012), menemukan hasil yang berbeda bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi atau dorongan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai tidak akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Karena pegawai dalam bekerja berdasarkan standar gaji PNS atau golongan pada masing-masing pegawai, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi dengan disertai dengan kinerja yang bagus tidak akan berdampak pada pemberian imbalan. Kondisi yang demikian tersebut dapat mencerminkan motivasi yang rendah dalam lingkup Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan dari kedua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (X2), dengan dibuktikan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.711 (71.1%). Sementara variabel pendidikan dan pelatihan/Diklat (X1) mempunyai nilai beta ( $\beta$ ) lebih rendah sebesar 0.188 (18.8%). Hal tersebut

mengindikasikan bahwa dorongan dan semangat kerja pegawai yang tercermin dalam motivasi kerja baik dilihat dari sisi motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa sangat berdampak terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus. Sementara pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus, baik dilihat dari sisi Diklat jabatan, Diklat Fungsional/ keahlian, Kesesuaian Materi dan Penguasaan materi, Perbandingan Materi, dan Kemampuan komunikasi masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, temuan dalam penelitian ini dapat memberikan implikasi penelitian, baik implikasi teoritis maupun implikasi secara praktis. Implikasi secara teoritis dalam penelitian ini dapat digunakan dalam memperdalam dan memperluas khasanah pengetahuan dalam ilmu administrasi Negara, khususnya pada bidang ilmu sumber daya manusia, yang mencakup pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk memahami bagaimana pengaruh pendidikan dan latihan (Diklat) dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompus dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga temuan dalam penelitian ini, dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi instansi terkait dalam mengambil kebijakan dan strategi-strategi yang akan digunakan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas pegawai di masa yang akan datang.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV (empat), maka berikut ini akan diuraikan beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian, sebagaimana dijelaskan pada bab 1 (satu).

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh pendidikan pelatihan (Diklat) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu. Artinya bahwa jenjang pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang pernah dilakukan oleh pegawai, dengan disertai adanya dorongan kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu. Artinya bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dengan disertai intensitas seringnya mengikuti pelatihan, maka hal tersebut akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa pendidikan dan pelatihan dilakukan adalah untuk mempertinggi kerja pegawai dengan mengembangkan cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan yang harus dilakukan.
3. Selanjutnya, hasil pengujian secara parsial juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pegawai yang

mempunyai dorongan dan semangat kerja yang tinggi dalam suatu organisasi akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain segala daya upaya yang mendasari dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, baik yang timbul secara internal maupun karena rangsangan.

4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan dari kedua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (X2). Hal tersebut mengindikasikan bahwa dorongan dan semangat kerja pegawai yang tercermin dalam motivasi kerja baik dilihat dari sisi motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa sangat berdampak terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu.

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian pada kesimpulan di atas, maka dapat dijelaskan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu untuk meningkatkan kinerja para pegawai pada maka perlu diperhatikan beberapa hal sebagai berikut:
  - a. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai dalam bekerja mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, dan upaya peningkatan kerja dapat tercapai
  - b. Hubungan Diklat dengan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, hendaknya pimpinan memberikan kesempatan seluas-luasnya pada pegawai untuk mengikuti diklat agar kemampuan meningkat dan

mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, efektif, dan efisien. Selain itu, pimpinan juga harus memperhatikan kuantitas dan kualitas dari program diklat itu sendiri, khususnya pada materi diklat yang disesuaikan dengan kondisi kerja, sehingga pegawai setelah mengikuti diklat akan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Variabel dalam penelitian ini hanya terdiri 2 (dua) variabel independen (pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Oleh karena itu, untuk penelitian berikutnya sebaiknya ditambahkan dengan variabel independen lainnya, misalnya kemampuan kerja dan kepuasan kerja.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu, untuk penelitian mendatang sebaiknya obyek penelitiannya lebih diperluas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- As'ad, Moh. (2003). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Metodologi penelitian Suatu Pendekatan praktikal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bachari, Zainun. (2001). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Penerbit Balai Aksara.
- Dharma, Agus. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Dessler, G. (1997). *Personnal Management : Manajemen Personalialia*, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Donely, Ivanecesis. (1990). *Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan Djoeban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B. (1996). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gie, The Liang. (1995). *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara : Suatu Bunga Rampai Bacaan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino, Cardoso. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Gujarati, Damodar N. (1995). *Basic Econometries*. printed In Singapore: Mc Grauw Hill International Editions.
- Hamalik, Oemar. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia dan SDM*. Edisi Refisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2000). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth H, Blanchard. (1996). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.



- Lateiner, Alfred R. dan Levine I.E. (1983). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Baru. Bandung: Remaja Resdakarya.
- Manulang, M. dan Marihot AMH. (2001). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mar'at, M. (2002). *Sikap Manusia Perubahan dan Pengukurannya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis R,L dan Jackson J.H. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Ndraha, Taliziduhu., 1987, *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, A. S. (1998). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. (2000). *Manajemen Personalia*, Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Rao,TV. (1998). *Performance Appraisal Theory and Practise, Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia.
- Rasyid, M. Ryaas., 1997, *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru*, Yasrif Watampone, Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2005). *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, T.B., 1995, *Ekonomi ditinjau dari Aspek Sumber Daya Manusia*, Makalah disampaikan pada diskusi terbatas "Perwujudan Otonomi Daerah" dalam rangka sewindu H.U. Suara Pembaruan Tanggal 15 Maret 1995 di Jakarta, Tidak Dipublikasikan.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono. (2004). *Metode Penelitian Akuntansi*. Surabaya: Edisi Revisi.
- Swasto, Bambang. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

#### **Tesis/Disertasi:**

- Abbas, Badaranie. (2002). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, *Tesis Universitas Brawijaya Malang*
- Basuki. (2002). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja, *Tesis Universitas Brawijaya Malang*.
- Forivera, Rizka. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Resources Mineral TBK. *Tesis*. Universitas Bakri Indonesia
- Hasnawati, Tiurlina. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Tesis Universitas Terbuka Jakarta*
- Iliam, M. (2008). *Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis, Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Purnajaya, Deni. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PERTAMINA (PERSERO) UPMS Semarang. *Tesis Universitas Diponegoro Semarang*

#### **Undang-Undang/ Dokumen:**

- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Perda Kabupaten Dompu No. 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Dompu
- Keputusan Bupati No.5 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Dompu.

Anonim, 194. Undang-Undang Dasar 1945.

1999. Undang-Undang Nomor 43 tentang perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 74 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian Jakarta, Biro Humas Depdagri.

2004. Undang-Undang Nomor 32 tentang Pemerintah Daerah, Jakarta Biro Humas Depdagri.

2004. Undang-Undang Nomor 33 tentang Perimbangan Pusat dan Daerah, Jakarta Biro Humas Depdagri.

2014. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Jakarta Biro Humas Depdagri.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu  
Para Responden  
di –  
Tempat

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (tesis) guna memenuhi ujian tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, saya bermaksud mengadakan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu. Oleh karena itu bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu berikan sangat besar artinya dalam rangka melengkapi data penelitian yang saya lakukan.

Bapak/Ibu diminta mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan atau yang Bapak/Ibu ketahui. Dengan demikian kami mohon kerjasama yang baik dalam memberikan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut, diharapkan Bapak/Ibu mengisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Saya harapkan Bapak/Ibu berkenan memberikan bantuan sehingga penelitian ini menjadi sempurna. Semua keterangan yang Bapak/Ibu berikan akan terjamin kerahasiaannya.

Atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

ARIFUDDIN

## DAFTAR PERTANYAAN

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Setiap pertanyaan/ Pernyataan disediakan lima alternatif jawaban
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Sdr dengan cara melingkari salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Status Perkawinan:
6. Pangkat/Golongan:
7. Masa Kerja :
8. Alamat :

### PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X1)

No	KETERANGAN
	<b>Diklat Jabatan</b>
1	Apakah frekwensi/intensitas Pendidikan dan pelatihan (Diklat) Jabatan seringkali Bapak/Ibu/sdr lakukan? a. Sangat sering b. Sering c. Netral d. Kadang-kadang e. Jarang
2	Apakah Bapak/Ibu/sdr merasakan bahwa Diklat jabatan yang pernah diikuti banyak manfaatnya ? a. Sangat banyak manfaatnya b. Banyak c. Netral

	<p>d. Tidak banyak manfaatnya</p> <p>e. Sangat tidak banyak manfaatnya</p>
	<b>Diklat Fungsional/ Keahlian</b>
3	<p>Apakah frekwensi/intensitas Pendidikan dan pelatihan (Diklat) Fungsional/ keahlian seringkali Bapak/Ibu/sdr lakukan?</p> <p>a. Sangat sering</p> <p>b. Sering</p> <p>c. Netral</p> <p>d. Kadang-kadang</p> <p>e. Jarang</p>
4	<p>Apakah Bapak/Ibu/sdr merasakan bahwa Diklat fungsional yang pernah diikuti banyak manfaatnya ?</p> <p>a. Sangat banyak manfaatnya</p> <p>b. Banyak</p> <p>c. Netral</p> <p>d. Tidak banyak manfaatnya</p> <p>e. Sangat tidak banyak manfaatnya</p>
	<b>Kesesuaian dan penguasaan materi Diklat</b>
5	<p>Apakah Bapak/Ibu/sdr setelah mengikuti Diklat, merasakan adanya kesesuaian antara materi dengan kebutuhan organisasi ?</p> <p>a. Sangat sesuai</p> <p>b. Sesuai</p> <p>c. Netral</p> <p>d. Tidak sesuai</p> <p>e. Sangat tidak sesuai</p>
6	<p>Apakah Bapak/Ibu/sdr setelah mengikuti Diklat, merasakan adanya kesesuaian antara materi dengan kebutuhan pegawai ?</p> <p>a. Sangat sesuai</p> <p>b. Sesuai</p> <p>c. Netral</p> <p>d. Tidak sesuai</p> <p>e. Sangat tidak sesuai</p>
	<b>Perbandingan materi Diklat</b>
7	<p>Apakah Bapak/Ibu/Sdr setelah mengikuti Diklat, merasakan adanya keseimbangan antara materi konsep/teori dan praktek.</p> <p>a. Sangat seimbang</p> <p>b. Seimbang</p> <p>c. Netral</p> <p>d. Tidak seimbang</p> <p>e. Sangat tidak seimbang</p>

<b>Kemampuan Instruktur/ Pelatih</b>	
8	Apakah Bapak/Ibu/Sdr setelah mengikuti Diklat, merasakan adanya kemampuan instruktur/pelatih dalam berkomunikasi dengan peserta? a. Sangat mampu dalam berkomunikasi b. Mampu dalam berkomunikasi c. Netral d. Tidak mampu dalam berkomunikasi e. Sangat tidak mampu dalam berkomunikasi
9	Apakah Bapak/Ibu/Sdr setelah mengikuti Diklat, merasakan adanya kemampuan instruktur/pelatih dalam memberi motivasi dengan peserta Diklat? a. Sangat mampu b. Mampu c. Netral d. Tidak mampu e. Sangat tidak mampu

### MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>)

No	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		(5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Netral, (2) Tidak setuju, dan (1) Sangat tidak setuju				
	<b>Motivasi Berprestasi</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Bapak/Ibu dalam bekerja lebih mengutamakan pencapaian hasil daripada memperoleh imbalan					
2	Bapak/Ibu merasakan belum adanya kepuasan terhadap pencapaian kerjanya					
3	Bapak/Ibu menerima penghargaan dari lembaga berdasarkan pekerjaan yang dilakukan					
4	Bapak/Ibu selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif					
5	Bapak/Ibu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya					

	<b>Motivasi Berafiliasi</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6	Suasana kekeluargaan ditempat kerja Bapak/Ibu terjalin dengan baik					
7	Perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan					
8	Selalu menghormati orang-orang yang ada ditempat kerja					
9	Saling bekerjasama jika ada kesulitan dalam pekerjaannya					
10	Selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan					
	<b>Motivasi Berkuasa</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11	Bapak/Ibu dalam bekerja, tidak mudah terpengaruh oleh orang lain					
12	Pada tempat Bapak/Ibu bekerja, terdapat disiplin yang tinggi					
13	Bapak/Ibu dalam bekerja senantiasa dapat menjadi panutan rekan kerja yang lain					
14	Mengutamakan tugas kerja dari pada hubungan pribadi					
15	Bapak/Ibu dalam bekerja mampu mengambil keputusan dengan tepat					



**KINERJA PEGAWAI (Y)**

No	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		(5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Netral, (2) Tidak setuju, dan (1) Sangat tidak setuju				
	<b>Kedisiplinan</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Bapak/Ibu bekerja dengan tepat waktu					
2	Bapak/Ibu dalam bekerja memakai seragam yang telah di tentukan					
3	Bapak/Ibu menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja					
	<b>Kerjasama</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
4	Bapak/Ibu mampu bekerjasama dengan atasan					
5	Bapak/Ibu dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja					
6	Mampu memberikan pelayanan publik dengan baik					
	<b>Tanggung jawab</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
7	Bapak/Ibu dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab					
8	Bapak/Ibu dapat menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik					
9	Bapak/Ibu dapat menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya dan prosedurnya					
10	Bapak/Ibu dapat memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target					
	<b>Kualitas hasil Kerja</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar					

	<b>Kuantitas hasil Kerja</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
12	Kuantitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar					

## Lampiran 2. Tabulasi Data

### Pendidikan dan Pelatihan (X1)

NO	Pendidikan dan Pelatihan (X1)									Total	Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1	X1
1	2	4	3	4	3	3	4	4	4	31	3,444
2	2	4	2	4	4	5	4	5	5	35	3,889
3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39	4,333
4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	37	4,111
5	1	4	2	4	4	4	4	4	5	32	3,556
6	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36	4
7	4	4	2	4	4	3	3	4	4	32	3,556
8	2	4	1	4	4	4	4	4	4	31	3,444
9	1	5	1	3	4	4	4	5	5	32	3,556
10	2	5	2	4	3	2	2	5	4	29	3,222
11	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39	4,333
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
13	2	5	1	5	5	4	4	4	4	34	3,778
14	2	4	1	3	4	4	4	4	4	30	3,333
15	1	3	3	4	4	3	3	3	3	27	3
16	2	4	1	1	4	4	4	4	4	28	3,111
17	1	5	1	5	4	4	4	4	4	32	3,556
18	2	4	2	4	4	4	4	4	4	32	3,556
19	2	4	4	4	5	4	4	4	4	35	3,889
20	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	2,778
21	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	3,778
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
23	1	4	2	3	2	3	2	4	4	25	2,778
24	2	4	1	4	4	4	4	4	4	31	3,444
25	1	4	1	4	2	4	3	3	4	26	2,889
26	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40	4,444
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4,111
28	1	5	1	4	4	4	3	5	4	31	3,444
29	1	4	2	4	4	4	4	4	4	31	3,444
30	1	4	1	4	4	4	4	4	4	30	3,333
31	1	4	1	4	4	4	4	4	4	30	3,333
32	1	3	1	3	3	3	3	3	3	23	2,556
33	2	4	1	3	4	4	4	4	5	31	3,444
34	1	4	1	4	2	2	2	4	4	24	2,667

35	1	5	1	4	3	3	2	4	4	27	3
36	1	4	1	4	4	4	4	5	5	32	3,556
37	2	4	1	4	4	4	3	4	3	29	3,222
38	1	4	1	4	4	4	4	4	4	30	3,333
39	2	5	4	4	4	5	4	4	4	36	4
40	1	4	1	3	3	2	3	4	4	25	2,778
41	1	3	1	3	3	3	3	3	3	23	2,556
42	1	3	1	3	3	3	4	4	4	26	2,889
43	1	3	1	3	3	3	4	4	4	26	2,889
44	1	4	1	5	5	4	4	4	4	32	3,556
45	1	4	1	4	4	4	5	4	4	31	3,444
46	2	4	1	4	4	4	4	4	4	31	3,444
47	1	5	4	4	5	4	4	4	5	36	4
TX1	80	171	85	156	154	152	145	164	167	1274	141,6
RX2	1,7	3,638	1,81	3,32	3,277	3,23	3,09	3,49	3,55	27,11	3,012

## Motivasi Kerja (X2)

NO	Motivasi Kerja (X2)															Total	Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2	X2
1	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	65	4,33
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	72	4,8
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	71	4,73
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	68	4,53
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	66	4,4
6	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	68	4,53
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57	3,8
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	63	4,2
9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	67	4,47
10	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	3	56	3,73
11	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	68	4,53
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	3	61	4,07
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74	4,93
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	61	4,07
16	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	3,87
17	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	66	4,4
18	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	54	3,6
19	5	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	60	4
20	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	60	4
21	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	55	3,6
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	72	4,73

23	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	63	4,2
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	72	4,8
25	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	60	4
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07
27	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	70	4,67
28	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	62	4,13
29	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	69	4,6
30	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	4,8
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
32	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	62	4,13
33	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	65	4,33
34	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	54	3,6
35	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	61	4,07
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	70	4,67
37	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	57	3,8
38	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	63	4,2
39	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	57	3,8
40	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60	4
41	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	62	4,13
42	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	53	3,53
43	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	53	3,53
44	5	3	3	4	5	4	2	4	2	2	5	5	4	3	4	55	3,67
45	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	68	4,53
46	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	65	4,33
47	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	70	4,67

TX2	189	171	157	177	186	182	172	186	189	177	171	171	149	179	161	2617	174,47
RX2	4,02	3,64	3,34	3,77	3,98	3,87	3,66	3,96	4,02	3,77	3,64	3,64	3,17	3,81	3,43	55,68	3,71

## Kinerja Pegawai (Y)

NO	kinerja Pegawai (Y)												Total	Rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y	Y
1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	56	4,67
2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	55	4,58
3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	57	4,75
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57	4,75
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	4,08
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57	4,75
7	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	44	3,67
8	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51	4,25
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50	4,17
10	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	48	4
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57	4,75
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46	3,83
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58	4,83
14	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	53	4,42
15	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	44	3,67
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4,08
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	52	4,33
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41	3,25

19	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	45	3,75
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	4,08
21	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51	4,25
22	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	55	4,58
23	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51	4,25
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4,92
25	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	48	4
26	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	54	4,5
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4,92
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,92
29	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	56	4,67
30	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	56	4,67
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
32	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	51	4,25
33	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50	4,17
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46	3,83
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59	4,92
37	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	48	4
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,92
39	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	48	4
40	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	3,83
41	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	50	4,17
42	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	43	3,58
43	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	43	3,58



44	3	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	49	4,08
45	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	55	4,58
46	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	56	4,67
47	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	55	4,58
TX	176	186	158	178	183	177	186	175	174	167	171	167	2098	174,83
RX	3,75	3,96	3,36	3,79	3,89	3,77	3,96	3,72	3,70	3,55	3,64	3,55	44,64	3,72



X1.8	Pearson Correlation	.120	.592**	-.035	.180	.341*	.247	.189	1	.657**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.421	.000	.818	.227	.019	.094	.204		.000	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.9	Pearson Correlation	.196	.547**	.211	.250	.390**	.443**	.414**	.657**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.186	.000	.154	.091	.007	.002	.004	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Rata.X 1	Pearson Correlation	.659**	.659**	.645**	.548**	.746**	.681**	.566**	.471**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	0

## Correlations

### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Rata X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.243	.263	.187	.183	.263	.262	.416**	.208	.227	.621**	.412**	.257	.293	.173	.525**
Sig. (2-tailed)		.100	.074	.208	.218	.074	.075	.004	.161	.125	.000	.004	.082	.046	.244	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2 Pearson Correlation	.243	1	.483**	.349*	.392**	.470**	.897**	.493**	.446**	.395**	.354*	.273	.381**	.264	.243	.733**
Sig. (2-tailed)	.100		.001	.016	.006	.001	.000	.000	.002	.006	.015	.063	.008	.072	.099	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3 Pearson Correlation	.263	.483**	1	.520**	.446**	.255	.519**	.469**	.476**	.584**	.300*	.434**	.408**	.289	.542**	.770**
Sig. (2-tailed)	.074	.001		.000	.002	.084	.000	.001	.001	.000	.041	.002	.004	.048	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4 Pearson Correlation	.187	.349*	.520**	1	.384**	.247	.340**	.363**	.403**	.300*	.427**	.373**	.499**	.064	.441**	.642**
Sig. (2-tailed)	.208	.016	.000		.008	.094	.019	.012	.005	.041	.003	.010	.000	.667	.002	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5 Pearson Correlation	.183	.392**	.446**	.384**	1	.414**	.280	.438**	.244	.333*	.204	.154	.186	.032	.220	.512**
Sig. (2-tailed)	.218	.006	.002	.008		.004	.057	.002	.099	.022	.170	.301	.211	.833	.137	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6 Pearson Correlation	.263	.470**	.255	.247	.414**	1	.554**	.463**	.427**	.295	.383**	-.002	.295	.081	.162	.563**
Sig. (2-tailed)	.074	.001	.084	.094	.004		.000	.001	.001	.014	.008	.987	.044	.587	.278	.000

N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7 Pearson Correlation	.262	.897**	.519**	.340*	.280	.554**	1	.577**	.574**	.511**	.339*	.263	.340*	.262	.266	.768**	
Sig. (2-tailed)	.075	.000	.000	.019	.057	.000		.000	.000	.000	.020	.074	.019	.076	.071	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2.8 Pearson Correlation	.416**	.493**	.469**	.363*	.438**	.463**	.577**	1	.605**	.518**	.453**	.342*	.147	.184	.120	.705**	
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.012	.002	.001	.000		.000	.000	.001	.019	.324	.216	.423	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2.9 Pearson Correlation	.208	.446**	.476**	.403**	.244	.427**	.574**	.605**	1	.755**	.157	.074	.143	.223	.122	.634**	
Sig. (2-tailed)	.161	.002	.001	.005	.099	.003	.000	.000		.000	.292	.619	.336	.132	.412	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2.10 Pearson Correlation	.227	.395**	.584**	.300*	.333	.295	.511**	.518**	.755**	1	.091	.203	.184	.305	.079	.628**	
Sig. (2-tailed)	.125	.006	.000	.041	.022	.044	.000	.000	.000		.544	.172	.215	.037	.598	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2.11 Pearson Correlation	.621**	.354*	.300*	.427**	.204	.383**	.339*	.453**	.157	.091	1	.430**	.420**	.236	.344*	.620**	
Sig. (2-tailed)	.000	.015	.041	.003	.170	.008	.020	.001	.292	.544		.003	.003	.110	.018	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2.12 Pearson Correlation	.412**	.273	.434**	.373**	.154	-.002	.263	.342*	.074	.203	.430**	1	.231	.286	.232	.522**	
Sig. (2-tailed)	.004	.063	.002	.010	.301	.989	.074	.019	.619	.172	.003		.118	.051	.116	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2.13 Pearson Correlation	.257	.381**	.408**	.499**	.186	.295	.340*	.147	.143	.184	.420**	.231	1	.221	.566**	.583**	
Sig. (2-tailed)	.082	.008	.004	.000	.211	.044	.019	.324	.336	.215	.003	.118		.136	.000	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2.14 Pearson Correlation	.293	.264	.289	.064	.032	.081	.262	.147	.143	.305	.236	.286	.221	1	.324	.449**	

	Sig. (2-tailed)	.046	.072	.048	.667	.833	.587	.076	.216	.132	.037	.110	.051	.136		.026	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.15	Pearson Correlation	.173	.243	.542**	.441**	.220	.162	.266	.120	.122	.079	.344*	.232	.566**	.324*	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.244	.099	.000	.002	.137	.278	.071	.423	.412	.598	.018	.116	.000	.026		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Rata X2	Pearson Correlation	.525**	.733**	.770**	.642**	.512**	.563**	.768**	.705**	.634**	.628**	.620**	.522**	.583**	.449**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability**  
**Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	16

### Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

#### Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Rata.Y
Y1 Pearson Correlation	1	.439**	.422**	.349*	.374**	.264	.281	.111	.214	.368**	.461**	.479**	.592**
Sig. (2-tailed)		.002	.003	.016	.010	.073	.056	.458	.149	.011	.001	.001	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y2 Pearson Correlation	.439**	1	.328*	.635**	.290*	.207	.285	.351**	.496**	.221	.255	.529**	.623**
Sig. (2-tailed)	.002		.025	.000	.048	.163	.052	.016	.000	.136	.084	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3 Pearson Correlation	.422**	.328*	1	.498**	.424**	.526**	.286	.263	.393**	.286	.392**	.512**	.679**
Sig. (2-tailed)	.003	.025		.000	.003	.000	.051	.074	.006	.051	.006	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4 Pearson Correlation	.349*	.635**	.498**	1	.715**	.502**	.444**	.374**	.564**	.492**	.531**	.654**	.840**
Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000		.000	.000	.002	.010	.000	.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5 Pearson Correlation	.374**	.290*	.424**	.715**	1	.343*	.476**	.142	.403**	.354**	.442**	.449**	.670**
Sig. (2-tailed)	.010	.048	.003	.000		.018	.001	.341	.005	.014	.002	.002	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6 Pearson Correlation	.264	.207	.526**	.502**	.343*	1	.309*	.548**	.551**	.473**	.439**	.467**	.700**
Sig. (2-tailed)	.073	.163	.000	.000	.018		.034	.000	.000	.001	.002	.001	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7 Pearson Correlation	.281	.285	.286	.444**	.476**	.309*	1	.303*	.395**	.299*	.367**	.313	.590**



	Sig. (2-tailed)	.056	.052	.051	.002	.001	.034		.006	.006	.041	.011	.032	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	.111	.351*	.263	.374**	.142	.548**	.393**	1	.528**	.376**	.334	.307	.578**
	Sig. (2-tailed)	.458	.016	.074	.010	.341	.000	.006		.000	.009	.022	.036	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y9	Pearson Correlation	.214	.496**	.393**	.564**	.403**	.551**	.395**	.528**	1	.161	.219	.342	.643**
	Sig. (2-tailed)	.149	.000	.006	.000	.005	.000	.006	.000		.280	.139	.019	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y10	Pearson Correlation	.368**	.221	.286	.492**	.354**	.473**	.299*	.376**	.161	1	.558**	.524**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.011	.136	.051	.000	.014	.001	.041	.009	.280		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y11	Pearson Correlation	.461**	.255	.392**	.531**	.442**	.439**	.367*	.334*	.219	.558**	1	.770**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.084	.006	.000	.002	.002	.011	.022	.139	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y12	Pearson Correlation	.479**	.529**	.512**	.654**	.449**	.467**	.313*	.307*	.342*	.524**	.770**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.002	.001	.032	.036	.019	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Rata. Y	Pearson Correlation	.592**	.623**	.679**	.840**	.670**	.700**	.590**	.578**	.643**	.641**	.711**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability****Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)****Scale: ALL VARIABLES****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	13

**Lampiran 4. Distribusi Frekuensi dan Deskriptif Masing-masing Item pada Variabel penelitian**

**Frequencies**

**Distribusi frekuensi variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)**

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	23	48.9	48.9	48.9
	2.00	15	31.9	31.9	80.9
	3.00	2	4.3	4.3	85.1
	4.00	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	27	57.4	57.4	72.3
	5.00	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	25	53.2	53.2	53.2
	2.00	7	14.9	14.9	68.1
	3.00	5	10.6	10.6	78.7
	4.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	11	23.4	23.4	25.5
	4.00	30	63.8	63.8	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.4	6.4	6.4
	3.00	10	21.3	21.3	27.7
	4.00	28	59.6	59.6	87.2
	5.00	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.4	6.4	6.4
	3.00	11	23.4	23.4	29.8
	4.00	30	63.8	63.8	93.6
	5.00	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.5	8.5	8.5
	3.00	11	23.4	23.4	31.9
	4.00	31	66.0	66.0	97.9
	5.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.8	12.8	12.8
	4.00	35	74.5	74.5	87.2
	5.00	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.8	12.8	12.8
	4.00	31	66.0	66.0	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Rata.X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.56	2	4.3	4.3	4.3
	2.67	1	2.1	2.1	6.4
	2.78	3	6.4	6.4	12.8
	2.89	3	6.4	6.4	19.1
	3.00	3	6.4	6.4	25.5
	3.11	1	2.1	2.1	27.7
	3.22	2	4.3	4.3	31.9
	3.33	4	8.5	8.5	40.4
	3.44	8	17.0	17.0	57.4
	3.56	7	14.9	14.9	72.3
	3.78	2	4.3	4.3	76.6
	3.89	2	4.3	4.3	80.9
	4.00	4	8.5	8.5	89.4
	4.11	2	4.3	4.3	93.6
	4.33	2	4.3	4.3	97.9
	4.44	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Descriptives

### Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	47	1.00	4.00	1.8511	1.06278
X1.2	47	3.00	5.00	4.1277	.64663
X1.3	47	1.00	4.00	2.0000	1.23359
X1.4	47	1.00	5.00	3.8085	.71135
X1.5	47	2.00	5.00	3.7872	.74996
X1.6	47	2.00	5.00	3.7021	.68888
X1.7	47	2.00	5.00	3.6170	.67737
X1.8	47	3.00	5.00	4.0000	.51075
X1.9	47	3.00	5.00	4.0851	.58346
Rata.X1	47	2.56	4.44	3.4421	.48237
Valid N (listwise)	47				

## Frequencies

### Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

#### Frequency Table

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	40.4	40.4	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.0	17.0	17.0
	4.00	24	51.1	51.1	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	17	36.2	36.2	38.3
	4.00	21	44.7	44.7	83.0
	5.00	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	25	53.2	53.2	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	46.8	46.8	46.8
	5.00	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	22	46.8	46.8	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	7	14.9	14.9	17.0
	4.00	24	51.1	51.1	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	19	40.4	40.4	46.8
	5.00	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	1	2.1	2.1	4.3
	4.00	17	36.2	36.2	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	3	6.4	6.4	8.5
	4.00	27	57.4	57.4	66.0
	5.00	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	24	51.1	51.1	66.0
	5.00	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	19.1	19.1	19.1
	4.00	19	40.4	40.4	59.6
	5.00	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	20	42.6	42.6	44.7
	4.00	21	44.7	44.7	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	21	44.7	44.7	55.3
	5.00	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	27.7	27.7	27.7
	4.00	24	51.1	51.1	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



## Rata.X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.53	2	4.3	4.3	4.3
	3.60	2	4.3	4.3	8.5
	3.67	2	4.3	4.3	12.8
	3.73	1	2.1	2.1	14.9
	3.80	3	6.4	6.4	21.3
	3.87	1	2.1	2.1	23.4
	4.00	5	10.6	10.6	34.0
	4.07	4	8.5	8.5	42.6
	4.13	3	6.4	6.4	48.9
	4.20	3	6.4	6.4	55.3
	4.33	3	6.4	6.4	61.7
	4.40	2	4.3	4.3	66.0
	4.47	1	2.1	2.1	68.1
	4.53	4	8.5	8.5	76.6
	4.60	1	2.1	2.1	78.7
	4.67	3	6.4	6.4	85.1
	4.73	1	2.1	2.1	87.2
	4.80	4	8.5	8.5	95.7
	4.93	1	2.1	2.1	97.9
	5.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	47	4.00	5.00	4.5957	.49605
X2.2	47	3.00	5.00	4.1489	.69089
X2.3	47	2.00	5.00	3.7660	.75794
X2.4	47	3.00	5.00	4.2979	.62258
X2.5	47	4.00	5.00	4.5319	.50437
X2.6	47	3.00	5.00	4.4043	.61360
X2.7	47	2.00	5.00	4.1277	.74065
X2.8	47	3.00	5.00	4.4681	.62035
X2.9	47	2.00	5.00	4.5319	.65445
X2.10	47	2.00	5.00	4.2340	.66636
X2.11	47	3.00	5.00	4.1915	.68010
X2.12	47	3.00	5.00	4.2128	.74996
X2.13	47	2.00	5.00	3.6383	.70481
X2.14	47	3.00	5.00	4.3404	.66844
X2.15	47	3.00	5.00	3.9362	.70416
Rata.X2	47	3.53	5.00	4.2284	.40641
Valid N (listwise)	47				

## Frequencies

### Distribusi Frekuensi variabel Kinerja (Y)

#### Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	28	59.6	59.6	66.0
	5.00	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	17	36.2	36.2	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	36.2	36.2	36.2
	4.00	21	44.7	44.7	80.9
	5.00	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	24	51.1	51.1	59.6
	5.00	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	24	51.1	51.1	55.3
	5.00	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	27	57.4	57.4	63.8
	5.00	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	20	42.6	42.6	44.7
	5.00	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	29	61.7	61.7	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	32	68.1	68.1	72.3
	5.00	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	19.1	19.1	19.1
	4.00	27	57.4	57.4	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	33	70.2	70.2	74.5
	5.00	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	29	61.7	61.7	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Rata.Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.58	2	4.3	4.3	4.3
	3.67	3	6.4	6.4	10.6
	3.75	1	2.1	2.1	12.8
	3.83	3	6.4	6.4	19.1
	3.92	2	4.3	4.3	23.4
	4.00	6	12.8	12.8	36.2
	4.08	4	8.5	8.5	44.7
	4.17	3	6.4	6.4	51.1
	4.25	4	8.5	8.5	59.6
	4.33	1	2.1	2.1	61.7
	4.42	1	2.1	2.1	63.8
	4.50	1	2.1	2.1	66.0
	4.58	4	8.5	8.5	74.5
	4.67	4	8.5	8.5	83.0
	4.75	4	8.5	8.5	91.5
	4.83	1	2.1	2.1	93.6
	4.92	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Descriptives

## Deskriptif variabel Kinerja (Y)

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	47	3.00	5.00	4.2766	.57868
Y2	47	3.00	5.00	4.5532	.58267
Y3	47	3.00	5.00	3.8298	.73186
Y4	47	3.00	5.00	4.3191	.62923
Y5	47	3.00	5.00	4.4043	.57708
Y6	47	3.00	5.00	4.2979	.58662
Y7	47	3.00	5.00	4.5319	.54578
Y8	47	3.00	5.00	4.2553	.56982
Y9	47	3.00	5.00	4.2340	.51973
Y10	47	3.00	5.00	4.0426	.65798
Y11	47	3.00	5.00	4.2128	.50803
Y12	47	3.00	5.00	4.0851	.61960
Rata.Y	47	3.58	4.92	4.2535	.39888
Valid N (listwise)	47				

## Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

### 5.1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

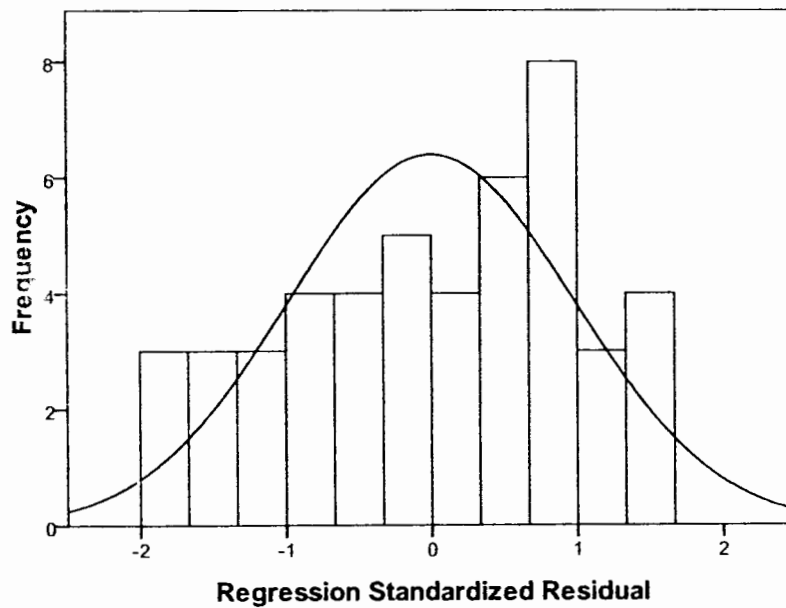
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21031935
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.070
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.880
Asymp. Sig. (2-tailed)		.420

a. Test distribution is Normal.

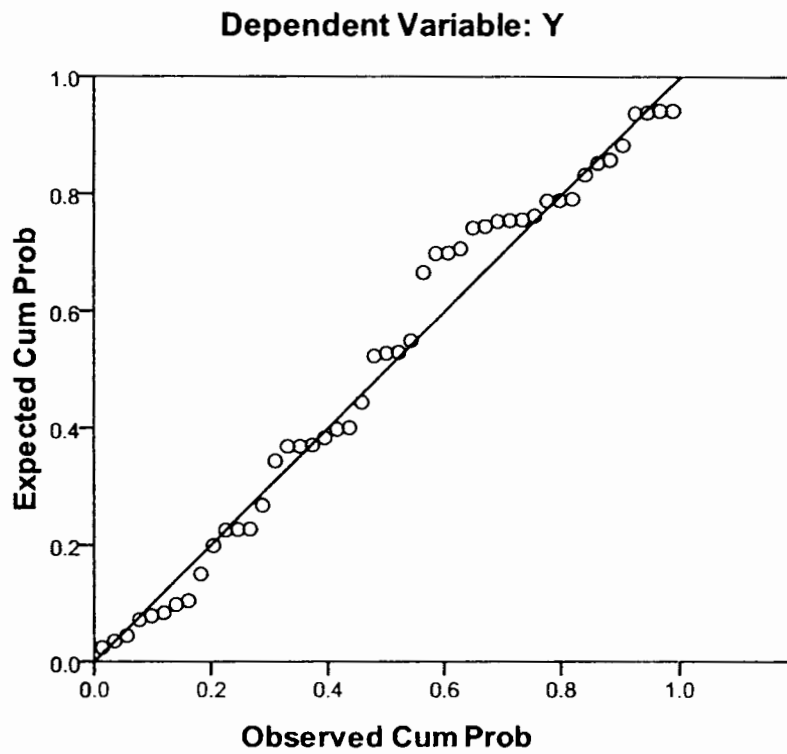
b. Calculated from data.

### Histogram

Dependent Variable: Y



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### 5.2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.125	.180		.694	.491
X1	.008	.038	.035	.207	.837
X2	.006	.045	.022	.131	.896

a. Dependent Variable: Abs

### 5.3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.600	.343		1.747	.088		
X1	.188	.073	.227	2.566	.014	.805	1.242
X2	.711	.087	.724	8.178	.000	.805	1.242



## Lampiran 6. Analisis Regresi

### 6.1. Uji R Square

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.850 <sup>a</sup>	.722	.709	.21505	.722	57.132	2	44	.000	2.264

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### 6.2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.284	2	2.642	57.132	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.035	44	.046		
	Total	7.319	46			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

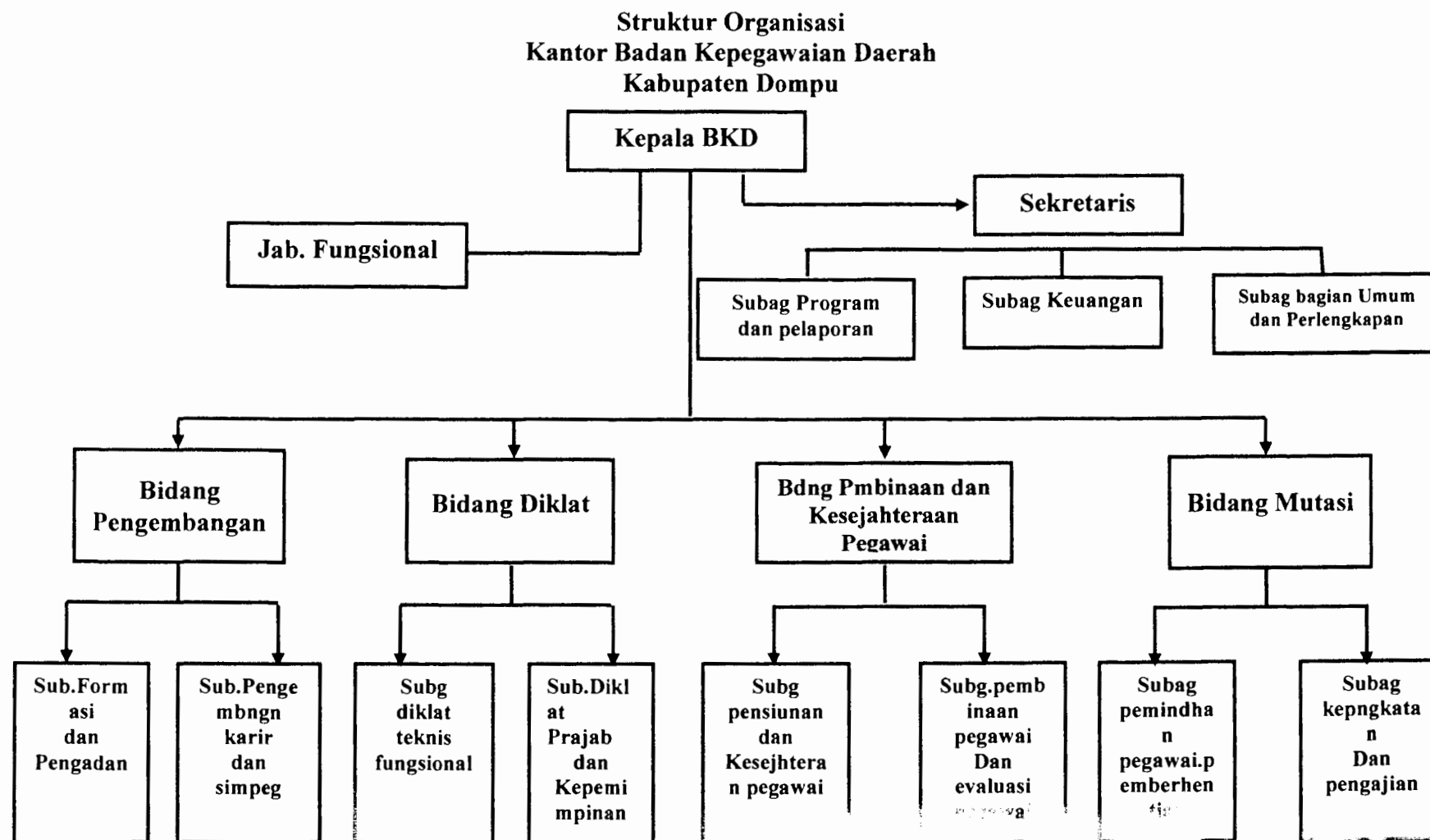
### 6.3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.600	.343		1.747	.088	-.092	1.292		
	X1	.188	.073	.227	2.566	.014	.040	.336	.805	1.242
	X2	.711	.087	.724	8.178	.000	.536	.886	.805	1.242

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 7. Struktur Organisasi



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu