

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (*DIKLAT*)
SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :
TIURLINA HASMAWATI SIHITE
NIM 015537724**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2012**

ABSTRACT

Preparation of human resources in the local area, particularly local government employees should be able to anticipate possible changes. The absence of qualified personnel can cause difficulties to conduct the government service in order to achieve the goal. Therefore qualified human resources for the success of an organization in achieving its goals, depends on human qualities. The quality of human resources affects the working performance. Hereinafter, the working performance can be improved through education and training and working motivation.

The purpose of this research is to observe and analyze the influence of education and training and motivation of government employees on the working performance of the Secretariat of the Central Tapanuli Regent Office.

The research was conducted at the Secretariat of the Central Tapanuli Regent Office based on survey approach. The type of study is a quantitative descriptive. This research conducts explanatory nature. The techniques of collecting data are performed with a list of questions (questionnaire) and literature study. The population in this study are the government employees of the Secretariat of Central Tapanuli Regent Office who has followed the education and leadership training, they are 43 employees and they are also as the same samples in this study. Variables measured by Likert scale. Testing hypotheses using multiple linear analysis by F test and t test.

Based on these results, it can be concluded that 1) The simultaneous education and training and motivation significantly influence the working performance of employees 2) In partial education and training also significantly influence the working performance of employees 3) In a partial, however motivation does not significantly influence the working performance of employees.

By conducting improvement on education and training and motivation, working performance will be enhanced, as well as the services can be further improved.

Keywords: *Education and Training, Motivation and Working Performance of Employees*

ABSTRAK

Penyiapan sumber daya manusia yang ada di daerah terutama aparat Pemerintah Daerah harus dapat mengantisipasi kemungkinan perubahan Tanpa adanya kesiapan aparatur yang berkualitas untuk menjalankan pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga untuk meningkatkan kinerja dapat melalui pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah,

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berdasarkan pendekatan survei. Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini deskriptif *explanatory research*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yaitu sebanyak 43 orang dan sekaligus sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Variabel diukur dengan Skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan alat bantu SPSS dengan Analisis Linear Berganda melalui uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa. 1) Secara bersama-sama pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. 2) Secara parsial pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. 3) Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dengan upaya perbaikan terhadap pendidikan dan pelatihan serta motivasi maka peningkatan kinerja tentunya dapat terwujud sehingga pelayanan dapat lebih ditingkatkan.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Motivasi dan Kinerja Pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*" 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

Pandan, 6 Juni 2012
Yang menyatakan



[Handwritten signature]

(TIURLINA HASMAWATI SIHITE)
NIM 015537724

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta
Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat
Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Penyusun TAPM : Tiurlina Hasmawati Sihite

NIM : 015537724

Program Studi : Magister Manajemen

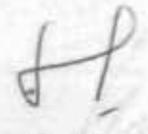
Hari/Tanggal : Minggu, 15 Juli 2012

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

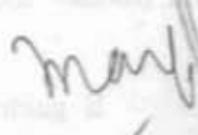

Dr. Arlina Nurbaity Lubis, SE, MBA
NIP 19740407 1998 02 2 002


Dr. Endang Sulistya Rini, S.E, M.Si
NIP 19620513 199203 2 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana


Maya Maria, S.E., M.M.
NIP 19720501 199903 2 003


Sudrati, M.Sc. Ph.D
NIP 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PENGESAHAN**

Nama : Tiurlina Hasmawati Sihite
NIM : 015537724
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

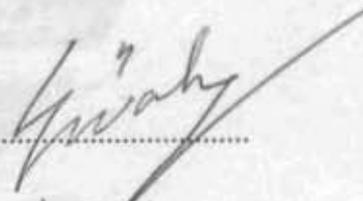
Hari/Tanggal : Minggu , 15 Juli 2012
Waktu : 13.30 WIB s.d. 15.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :

Dr. Asnah Said, M.Pd



.....

Penguji Ahli :

Dr. Bambang Wiharto, M.M



.....

Pembimbing I :

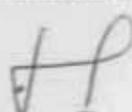
Dr. Arlina Nurbaity Lubis, SE, MBA



.....

Pembimbing II :

Dr. Endang Sulistya Rini, SE, M.Si



.....

Lembaran Persembahan

Ilmu itu lebih baik daripada harta.

Ilmu akan menjaga engkau dan engkau menjaga harta.

Ilmu itu penghukum (hakim) sedangkan harta terhukum.

***Kalau harta itu akan berkurang apabila dibelanjakan,
tetapi ilmu akan bertambah apabila dibelanjakan.***

(Sayidina Ali bin Abi Thalib)

**Potensial pilihan Kita begitu melimpah,
keputusan Kita dapat saja merubah hidup Kita secara dramatis dalam waktu singkat.**

**Hanya satu motivasi yang ada, yaitu Allah.
Adapun motivasi lainnya harus dalam rangka
"karena dan/atau untuk" Allah.**

Kupersembahkan tulisan ini untuk:

Orang Tuaku

Suamik Tercinta

Anak-anakku

Alya Nailatul Inas Lubis,

Syofiah, Nailatul Fadhillah Lubis

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM yang berjudul *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekterariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah* dengan baik.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelas Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, banyak tantangan bagi saya dalam menyelesaikannya. Oleh karena itu saya mengucapkan terimakasih kepada :

- (1) Ibu Suciati, M.Sc.Ph.D Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka:
- (2) Ibu Dr Asnah Said.M.Pd Kepala UPBJJ-UT Medan selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Ibu Dr. Arlina Nurbaity Lubis,SE MBA selaku Pembimbing I dan Ibu Dr.Endang Sulistya Rini S.E., M.Si selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Ibu Maya Maria, S.E., M.M Ketua Bidang Magister Manajemen selaku penanggung jawab program Magister Manajemen
- (5) Orang tua saya yang telah mendidik dan membesarkan saya menjadi orang yang seperti ini semoga mereka mendapat tempat yang terbaik di Sorga. Amin
- (6) Suami saya tercinta Sahlan Lubis, terimakasih atas doa, dukungan, semangat dan kesabarannya selama 2 (dua) tahun ini telah memacu semangat saya untuk menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu
- (7) Anak-anakku tersayang Inas dan Syofi, terimakasih atas doa dan semangat yang diberikan. Ummi berdo semoga Allah SWT membimbing ananda menjadi anak yang sholeh dan berguna bagi agama, nusa, bangsa dan keluarga. Amin

- (8) Pimpinan saya , rekan kerja di Bappeda Kabupaten Tapanuli tengah serta sahabat saya yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.
- (9) Staf UPBJJ-UT Medan dan teman-teman mahasiswa Program Pascasarjana MM Universitas Terbuka Rombongan Belajar Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Angkan Tahun 2010-2012.

Penulis menyadari dalam penulisan TAPM ini masih banyak kekurangan untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan TAPM ini sehingga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Pandan, **Juli 2012**
Penulis,

TIURLINA HASMAWATI SIHITE
NIM 015537724

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Pernyataan Anti Plagiat	iii
Lembaran Persetujuan	iv
Lembaran Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Bagan	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teori	10
1. Teori Pendidikan dan Pelatihan	10
2. Motivasi Kerja	15
3. Kinerja Sumber Daya Manusia.....	24
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis	31
E. Defenisi Operasional	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	33
C. Instrumen Penelitian	33
D. Proses Pengumpulan Data	35
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel	36
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel	38
G. Metode Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Deskripsi Geografi Lokasi Penelitian	47
B. Gambaran Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah	45
C. Deskripsi Tanggapan Responden	49
D. Analisa Data.....	56
F. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN	72

DAFTAR BAGAN

BAGAN 2.1	Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah	31
------------------	--	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Tapanuli Tengah yang Telah Mengikuti Diklat Struktural	2
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	35
Tabel 3.2 Skala Penilaian dengan Menggunakan Skala Linkert	37
Tabel 3.3 Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan.	39
Tabel 3.4 Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	40
Tabel 3.5 Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	41
Tabel 4.1 Interval dan Skor Tanggapan Responden	47
Tabel 4.2. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	50
Tabel 4.3 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	51
Tabel 4.4 Disribusi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Evaluasi Pelaksanaan Diklat	52
Tabel 4.5 Disribusi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Motif	53
Tabel 4.6 Disribusi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Harapan	54
Tabel 4.7 Disribusi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Insentif	54
Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja	55
Tabel 4.9 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas.....	56
Tabel 4.10 Analisis Anova (Uji F) antara Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji t pada Hipotesis secara Parsial	59
Tabel 4.12 Analisis Regresi antara Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	60
Tabel 4.13 Hubungan Parsial antara Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Pegawai Regresi Bergandan terhadap Kinerja Pegawai	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Kuesioner.....	72
LAMPIRAN II	Data Ordinal Hasil Penelitian	82
LAMPIRAN III	Data Hasil SPSS Untuk Uji Validitas dan Uji Reabilitas	98
LAMPIRAN IV	Data Hasil SPSS untuk Regressi Berganda.....	104

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan lahirnya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi. Dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, dan lain lain-lain.

Pemimpin Daerah seharusnya menyadari bahwa manusia adalah *asset* yang sangat besar. Dengan berbagai kekuatan dan tanggung jawab yang ada padanya menggerakkan sistem manajemen lebih proaktif, fleksibel dan lancar sehingga dapat memotivasi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang baik. Maka dengan menunjukkan kinerja yang baik, disamping

mengembangkan dan meningkatkan kualitas para pegawai, keberhasilan pembinaan karyawan dalam menjalankan tugasnya ditentukan oleh peranan pimpinan dalam menjalankan proses manajemen.

Menurut Rezas (2008) menyatakan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh aparat pemerintah yang berhubungan dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas aparatur yang mana erat kaitannya dengan keterampilan serta wawasan. Untuk itu dalam rangka peningkatan kinerja dapat melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dalam penjelasan pada pasal 31 UU RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawain dikatakan bahwa pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan agar terjamin keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Yang Telah Mengikuti Diklat Struktural

NO	DIKLAT STRUKTURAL	JUMLAH
1	Diklat PIM II	1
2	Diklat PIM III	6
3	Diklat PIM IV	36
J u m l a h		43

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah mengikuti diklat hanya berjumlah 43 orang dibandingkan dengan jumlah keseluruhan 94 orang pegawai.

Hal tersebut menggambarkan bahwa hampir setengah pegawai belum mengikuti diklat.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi merupakan unsur dorongan yang dapat merubah sikap dan perilaku aparat atau pegawai ke arah sikap dan perilaku yang memiliki dedikasi serta etika moral yang tinggi dengan tujuan mampu melayani masyarakat secara optimal. Argumentasinya adalah pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah mereka yang memiliki daya dorong internal yang tinggi. Daya dorong ini kemudian menggerakkan simpul-simpul motorik mereka sehingga terwujud dalam bentuk kerja yang memang sudah ditetapkan. Menurut hemat peneliti masih banyak dijumpai kondisi pegawai yang bekerja “acuh tak acuh”, dalam artian kurang keseriusan dalam bekerja seperti masih banyak dijumpai pegawai yang masih duduk-duduk di kantin pada saat jam kantor. Hal tersebut menggambarkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pelayan masyarakat.

Pemberian motivasi kepada pegawai dalam suatu organisasi tidak lepas dari pendidikan dan pelatihan, agar mereka mampu berkreaitivitas dan berinovasi dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diembannya. Pendidikan dan Pelatihan tidak hanya ditujukan kepada tuntutan bahwa pegawai harus bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi, tapi faktor yang jauh lebih penting adalah memberikan motivasi dan kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi, memberikan kebebasan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dan menciptakan lingkungan kerjayang kondusif agar pegawai mampu

mengoptimalkan potensi yang dimilikinya sesuai dengan pendapat Samsudin (2010)

Guna meningkatkan kinerja pegawai, keahlian yang ditetapkan secara obyektif merupakan persyaratan utama dalam penerimaan, pengangkatan, penempatan, promosi, dan pelatihan. Selain itu, agar dapat mempertahankan kinerja pegawai maka gaji dan kesejahteraan sosial pegawai harus dijamin agar tidak terlalu berbeda dari remunerasi di perusahaan swasta.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dimana Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan institusi strategis yang tupoksinya sebagai fasilitator satuan kerja perangkat daerah untuk melaksanakan pembangunan. Pelaksanaan pembangunan dapat tercapai dengan baik manakala pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki kinerja yang baik. Untuk itu perlunya pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kesiapan dalam menghadapi perubahan. Inilah yang menjadi permasalahan, motivasi pegawai untuk berkerja dari pola lama menuju pola baru haruslah dilakukan,

Pengamatan pada motivasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten terhadap pekerjaan misalnya, masih ditemukannya pemikiran dalam diri pegawai bahwa pekerjaan itu bukanlah yang harus dikerjakan, kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan, ditemukannya egoisme pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang bekerja dengan baik, rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugasnya dan rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan.

Masalah-masalah yang teramati oleh peneliti tentang keseharian kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah belum dapat dikatakan maksimal. Dugaan tersebut didasarkan atas temuan awal peneliti yang dijadikan indikasi-indikasi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program dan kegiatan tidak dilaksanakan sesuai dengan perencanaan
2. Tidak adanya informasi yang jelas tentang proses penyelesaian dokumen.
3. Penyelesaian dokumen-domeken yang lama
4. Adanya keluhan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan.
5. Dorongan kerja pegawai yang terlihat dari kecenderungan meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa alasan.
6. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dengan penuh semangat apabila ada imbalan yang diberikan.
7. Pengembangan, perencanaan dan pembinaan sumberdaya aparatur belum maksimal.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas kinerja pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah banyak dikeluhkan oleh masyarakat . Hal tersebut dapat dilihat dari pelayanan kepada masyarakat yang belum maksimal dan masyarakat belum adanya Standar Pelayanan Minimum (SPM) dalam pelayanan kepada masyarakat. Pada kondisi tersebut diasumsikan bahwa kemampuan pegawai serta motivasi kerja yang kurang baik akan mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai. Untuk itu dalam pelaksanaan tugas tanpa didukung dengan latar belakang pendidikan dan latihan serta motivasi kerja akan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Apakah pendidikan dan pelatihan serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

C. Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat menjadi lebih baik.
2. Hasil penelitian ini menjadi khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Terbuka.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan bagi peneliti
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif pemikiran atau bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Hendrik (2006) melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi pada Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan adalah untuk melihat apakah (1) Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan; (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi pada Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan; dan (3) Pendidikan dan pelatihan (diklat) dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi pada Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kesimpulan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode pengumpulan data yaitu kuisioner sebagai alat pengumpulan data dengan model Analisis Regresi Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai berpengaruh nyata terhadap Kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Besarnya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pegawai terhadap kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ditentukan oleh dimensi mutu pendidikan dan pelatihan, pengembangan sikap, dan keterampilan atau kemampuan; (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ditentukan oleh dimensi pendorong, perintah atau

petunjuk, motivasi, dan kerjasama dengan bawahan; dan (3) Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang nyata antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Secara parsial menunjukkan bahwa: a) Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh nyata terhadap kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, meskipun gaya kepemimpinan tetap; b) Gaya kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, meskipun pendidikan dan pelatihan (Diklat) tetap.

Simanungkalit (2009) melakukan penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional Medan". Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode pengumpulan data yaitu kuisioner sebagai alat pengumpulan data dengan model Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan teknis serta motivasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan. Berdasarkan pengujian variabel independen secara parsial, variabel pendidikan dan motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja, program diklat teknis bermanfaat dalam meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai sebagai bekal untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan.

Gidion (2009) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Wanita Klas II A di Medan". Kesamaan dalam penelitian

tersebut adalah dalam sifat penelitian yaitu penjelasan (*explanatory*) dengan model Analisis Regresi Berganda. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), daftar pertanyaan (*questionare*) dan studi dokumentasi. Variabel – variabel dalam penelitian tersebut juga sama yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Kerja (X3) serta Kinerja (Y). Hasil dari penelitian tersebut diperoleh bahwa secara serempak pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja berpengaruh sangat signifikan (*high significant*) terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Wanita klas II A Medan. Secara parsial motivasi dan budaya kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Wanita klas II A Medan. Secara serempak maupun parsial lingkungan kerja dan penghargaan berpengaruh sangat signifikan (*high significant*) terhadap motivasi kerja pegawai.

B. Kajian Teori

1. Teori Pendidikan dan Pelatihan

Upaya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi.

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 dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan

mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Sedangkan Simanjuntak, (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Sejalan dengan pendapat Samsudin (2010) bahwa pendidikan berbeda dengan pelatihan dimana pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis sedangkan tujuannya adalah sama yaitu pembelajaran

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich (2008) sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pembentukan kemampuan aparat dalam melaksanakan tugas sehingga

mampu meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi yang ingin meningkatkan kualitas kinerjanya harus dapat mengembangkan sumber daya aparatnya melalui pendidikan dan pelatihan yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pendidikan mempunyai peranan dan fungsi untuk mendidik agar memiliki dasar-dasar karakteristik seorang tenaga kerja yang dibutuhkan, terutama oleh masyarakat modern, sedangkan pelatihan mempunyai karakteristik yang diinginkan oleh lapangan kerja. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang semakin besar tingkat kinerja yang dicapai. Dengan demikian pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi dengan menekankan pada kemampuan kognitif, afektif dan *psychomotor*.

Hasibuan, (2007) menyatakan bahwa :

Fungsi pendidikan dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan meliputi dua dimensi penting yaitu : Dimensi kuantitatif yang meliputi fungsi pendidikan dalam memasok tenaga kerja yang tersedia dan dimensi kualitatif yang menyangkut fungsi sebagai penghasil tenaga terdidik dan terlatih yang akan menjadi sumber penggerak pembangunan. Fungsi pendidikan dapat dikatakan sebagai suatu sistem pemasok tenaga kerja yang terdidik, terlatih dan dipercaya dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, Jasmani dan Rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam

maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Berkaitan dengan peningkatan sumber daya aparat, pemerintah telah menetapkan kebijaksanaan penyelenggaraan diklat melalui Diklat Prajabatan (*Pre Service Training*) dan Diklat dalam Jabatan (*In Service Training*) berdasarkan Peraturan Pemerintah dan Keputusan Preseiden No. 5 Tahun 1996.

Menurut Notoatmojo, (2007), “Diklat Struktural berbeda dengan Diklat Umum karena dilaksanakan untuk mendapatkan kualifikasi sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan jabatan, promosi, pengembangan karir pegawai negeri sipil, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta efektivitas dan produktifitas kerja di lingkungan organisasi pemerintah”. Dengan demikian terdapat persyaratan khusus yang harus dimiliki pegawai negeri sipil untuk dapat mengikutinya, antara lain pegawai negeri sipil tersebut harus mempunyai potensi untuk menduduki suatu jabatan atau telah menduduki suatu jabatan, kepangkatan, umur, pendidikan, sehat jasmani/mental, dan lulus seleksi penyingkiran.

Berkaitan dengan hal tersebut Notoatmojo (2007) mengemukakan 4 (empat) macam tujuan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

1. Tujuan umum, yang identik dengan tujuan pendidikan nasional.
2. Tujuan institusional, yaitu tujuan dari lembaga, institut, atau fakultas yang bersangkutan.
3. Tujuan kurikuler, yakni tujuan dari setiap bidang studi atau mata ajaran.
4. Tujuan instruksional, yaitu tujuan yang sudah spesifik yang mencakup suatu pengetahuan, sikap atau keterampilan yang akan dicapai dengan pemberian kuliah yang bersangkutan.

Bila dihubungkan dengan proses belajar mengajar, maka metode belajar mengajar adalah cara, pendekatan, alat yang digunakan pada kegiatan belajar mengajar dalam menyampaikan bahan pengajaran kepada sasaran pendidikan dan pelatihan untuk mewujudkan tujuan pendidikan dan pelatihan secara efektif dan efisien, dalam hal ini adalah hubungan antara pendidik dan peserta didik.

Menurut Samsudin (2010) berdasarkan sumbernya metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut :

1. Metode *In-House* atau *on-site training*.

In-house training (IHT) berupa on the job training, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media dan intruksi yang berbasis computer.

2. *Eksternal* atau *outside training*

Eksternal training terdiri dari kursus, seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

Merencanakan dan melaksanakan sesuatu pendidikan dan pelatihan harus tetap diingat adanya perbedaan dari para peserta pendidikan dan pelatihan olah karenanya waktu, sifat dan cara latihan haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan baik sehingga memberikan hasil yang maksimal.

Menurut Manullang (2008) menyatakan bahwa :

Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan maka terlebih dahulu dibuat perencanaan. Perencanaan latihan atau pendidikan meliputi penetapan: a. Tujuan latihan, b. tanggung jawab terhadap latihan, c. Subyek atau materi latihan, c. lama serta jadwal latihan, e. lokasi dan tempat latihan, f. jumlah dan kualitas peserta latihan, g. Instruktur, h. Teknik latihan, i. Metode penilaian latihan.

Untuk menunjang kelancaran proses belajar mengajar dibutuhkan fasilitas pendidikan yang merupakan fasilitas yang sangat esensial dalam

menunjang proses belajar mengajar /diklat baik gedung sekolah sampai pada alat peraga”. Untuk itu dalam upaya penyelenggaraan pendidikan dengan hasil yang memuaskan harus didukung oleh fasilitas pendukung yang memadai.

2. Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, menurut Carl Heyell dalam Manullang (2008) membatasi motivasi sebagai berikut : “ *motivation refers to the degree or readiness of an organism to pursue some designated goal and implies the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree of readiness.*

Mangkunegara (2005) bahwa :

“motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan Samsudin, (2010)

Selanjutnya Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul

dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2007)

Konsep motivasi berhubungan erat dengan pengendalian perilaku aparat dalam suatu organisasi. Perilaku seorang aparat dalam menghadapi suatu situasi pekerjaan dapat timbul karena adanya sejumlah kekuatan yang ada dalam dirinya sendiri maupun karena adanya dorongan dari pihak lain.

Kegiatan dalam keorganisasian mempengaruhi kebutuhan yang merupakan awal proses pencarian sampai akhirnya aparat mengevaluasi ganjaran dan hukuman yang berhubungan dengan penampilan yang pada akhirnya menimbulkan kepuasan kerja. Upaya menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dilakukan dengan memberikan kepuasan kepada bawahan. Kepuasan itu sendiri terwujud apabila kebutuhan dalam diri setiap karyawan terpenuhi.

Berbagai hal yang terkandung dalam definisi motivasi menurut Siagian (2008) memiliki tiga komponen utama yaitu :

1. Kebutuhan

Kebutuhan timbul dalam diri seseorang apabila orang tersebut merasa ada kekurangan dari dalam dirinya. Menurut pengetian homeostatic, kebutuhan

timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki, baik dalam arti fisiologis maupun psikologis.

2. Dorongan

Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan menimbulkan dorongan. Hal tersebut merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah yang berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang yang dapat bersumber dari dalam maupun dari luar diri orang tersebut.

3. Tujuan

Tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang, baik bersifat fisiologis maupun bersifat psikologis. Tercapainya tujuan akan mengurangi atau menghilangkan dorongan tertentu untuk sesuatu.

Kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud Maslow dalam Samsudin, (2010) setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang bersusun secara hirarki mulai dari tingkat yang paling dasar sampai tingkat yang paling tinggi. Dimana kebutuhan-kebutuhan suatu organisasi dari strata yang paling rendah sampai yang paling tinggi adalah sebagai berikut :

1. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari sakit. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar (*basic needs*) untuk mempertahankan hidup.
2. *Safety and security needs* (kebutuhan keamanan dan rasa aman), yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan.

3. *Social (belongingness) needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), yaitu kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain.
5. *Self Actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri), yaitu kebutuhan untuk kepuasan diri sendiri dengan memaksimalkan potensi, kemampuan dan ketrampilannya.

Pada dasarnya apa yang ingin diungkapkan hirarki kebutuhan adalah bahwa kebutuhan yang terpenuhi tidak sangat memotivasi dibandingkan dengan kebutuhan yang terpenuhi. Dengan demikian, aparat jauh lebih termotivasi oleh hal-hal yang ingin mereka ketimbang oleh hal-hal yang telah mereka peroleh. Mereka mungkin bereaksi untuk melindungi dan mempertahankan hal-hal yang telah mereka peroleh, tetapi mereka hanya akan lebih antusias apabila berusaha mendapatkan sesuatu yang lain dari yang telah mereka miliki.

Dengan demikian, menurut teori ini bila pemimpin ingin mempengaruhi perilaku bawahannya hendaknya harus diketahui dan dipahami kebutuhan apa yang paling kuat atau penting bagi bawahannya pada suatu saat.

Kebutuhan yang ada dalam diri manusia mendorong manusia untuk berperilaku, sikap perilaku manusia berorientasi pada tujuan, yaitu pemenuhan kebutuhan yang pada akhirnya diperoleh melalui perbuatannya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winardi (2000) yang mengatakan: "motivasi berkaitan dengan kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang

harus dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi maka muncul kebutuhan lain hingga semua orang termotivasi”.

Herzberg dalam Hasibuan,(2007) mengemukakan teori Motivasi Dua Faktor. Berdasarkan penelitian Herzberg, ada 2 (dua) macam situasi yang mempengaruhi sikap aparat terhadap pekerjaan yaitu : kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

Herzberg dalam Hasibuan , (2007) lebih lanjut mengemukakan bahwa :

Satisfiers (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : *achievement, recognition, work it self, responsibility* dan *advancement*. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sedangkan *dissatisfiers* (*hygiene factors*) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security* dan *status*. Perbaikan terhadap faktor atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Dari uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor *hygiene* berhubungan dengan lingkungan kerja, kalau tidak terpenuhi menyebabkan ketidakpuasan dan tidak terpenuhi dapat meniadakan keluhan, tetapi tidak menjamin peningkatan motivasi. Sedangkan faktor-faktor *motivator* terkait langsung dengan pekerjaan, kalau terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja yang berakibat meningkatnya motivasi kerja dan apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan rasa tidak puas sehingga dapat menurunkan bahkan dapat menghilangkan motivasi kerja.

Apabila faktor-faktor *hygiene* dan *motivator* ini dibuat berpasangan dengan teori Pemenuhan Kebutuhan Maslow, maka faktor *hygiene* dipasangkan dengan kebutuhan strata bawah dari teori Maslow, yaitu fisiologis, keamanan dan

rasa aman, dan sebagian dari kebutuhan sosial; sedangkan faktor *motivator* dipasangkan dengan kebutuhan strata atas dari teori Maslow, yaitu kebutuhan sosial, harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dengan demikian, maka hal yang bersifat amat fundamental bagi suksesnya setiap rencana guna memotivasi para aparat adalah tingkat sampai dimana motivator-motivator yang ditunjukkan memenuhi kebutuhan para aparat untuk siapa motivator-motivator tersebut dirancang.

Vroom dalam Wahjosumidjo, (2004) mengemukakan teori Pengharapan (*Expectancy Theory*), yaitu : “bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu”.

Seseorang aparat memberikan nilai yang amat tinggi terhadap hasil tertentu, tetapi tidak berkeyakinan bahwa setiap tindakannya akan mempengaruhi apa yang terjadi, maka aparat itu tidak akan bertindak. Dilain pihak, bila seseorang aparat mengantisipasi hingga derajat tertentu bahwa sesuatu tindakan yang dihargai sekali tergantung daripada tindakannya, maka aparat tersebut akan sangat termotivasi untuk bertindak.

Menurut Gibson (2005) selain imbalan dan harapan, ada dua pendekatan besar yang menjadi motivasi bagi karyawan, yakni:

1. Faktor ekstrinsik yang mencakup:
 - a. Upah.
 - b. Keamanan kerja.
 - c. Kondisi kerja.
 - d. Status.

- e. Prosedur perusahaan.
 - f. Mutu dan supervisi teknis.
 - g. Mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.
2. Seringkali kondisi intrinsik meliputi:
- a. Prestasi (*achievement*).
 - b. Pengakuan (*recognition*).
 - c. Tanggung jawab (*responsibility*).
 - d. Kemajuan (*advancement*).
 - e. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).
 - f. Kemungkinan berkembang (*the possibility of work*).

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2006) mengemukakan ada 3 (tiga) keinginan-keinginan seseorang (aparatur) untuk bekerja, yaitu :

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian jelas bagi kita bahwa setiap pekerjaan mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan dan keinginan-keinginan yang dipuaskan dengan bekerja, yaitu : Kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik. Kepuasan-kepuasan tersebut yang dinikmati disekitar pekerjaan, diluar pekerjaan dan lewat pekerjaan.

Bertolak dari pendapat-pendapat yang dikemukakan di atas maka penulis penulis menyimpulkan motivasi kerja adalah fungsi dari motif, pengharapan dan insentif yang dapat menimbulkan suatu kekuatan berupa dorongan kerja dalam mencapai tujuan baik tujuan secara individu maupun tujuan organisasi.

a. Motif

Menurut Hasibuan,(2007) Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang .

Selanjutnya Manullang (2008) mendefenisikan Motif adalah daya yang timbul dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu atau suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Pada prinsipnya motif atau kebutuhan adalah pendorong utama dari tindakan-tindakan. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.Suatu dorongan dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

b. Pengharapan

Pengertian pengharapan (*expectancy*) menurut Gibson, dkk (2008) adalah berkenaan dengan pendapat mengenai kemungkinan atau *probabilitas subyektif* bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu yakni suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

Setiap karyawan dalam organisasi memiliki harapan-harapan tertentu dalam melaksanakan suatu kegiatan, karena harapan berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan perorangan maupun kolektif. Kebanyakan pekerja mempunyai pendapat tertentu mengenai yang mereka harapkan dari pekerjaan. Pendapat tersebut dapat meliputi peningkatan upah, kenaikan pangkat, penghargaan atau pengakuan, kepuasan intrinsik, penerimaan teman kerja, tantangan kerja dan lain-lain. Organisasi seharusnya menjamin bahwa setiap pekerja memiliki pengharapan yang tinggi dengan memberikan latihan yang memadai, memberikan tugas-tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pekerja serta menghilangkan hal-hal yang merintangifititas pelayanan

c. Insentif

Berkaitan dengan insentif Ndara (2005) memberikan pendapat ” insentif adalah perangsang yang bersumber dari luar diri manusia. Insentif berkaitan dengan kompensasi dimana dipandang sebagai alat untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan dalam memotivasi kerja

Secara garis besar bentuk dan wujud insentif itu bermacam-macam, dapat dibedakan dalam bentuk insentif material atau finansial dan insentif non material atau non financial. Insentif material berupa “kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat diikuti kenaikan gaji, dan hadiah-hadiah dalam bentuk uang/fasilitas”. Untuk insentif non material berupa keadaan pekerjaan yang memuaskan yang

meliputi; tempat kerja, jam kerja, tugas dan teman-teman kerja serta sikap kepemimpinan terhadap kegiatan masing-masing pegawai seperti; jaminan pekerjaan, hubungan dengan atasan”.

Pemberian insentif berupa gaji atau bonus, fasilitas dan sanksi organisasi dalam suatu organisasi meskipun mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat namun pemberiannya tidak mungkin memenuhi semua kebutuhan pegawai karena disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan organisasi serta masing-masing persepsinya. Insentif itu sendiri merupakan bagian dari jenis motivasi yang bersifat positif dimana merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah

3. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik bila dia mempunyai keahlian (*Skill*) yang tinggi dan adanya harapan yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Menurut Gibson, dkk (2003), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Selanjutnya Hasibuan (2007) memberikan pengertian dari kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja/prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung

substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu.

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor Fisiologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design Mangkunegara ,(2005)

Hal tersebut telah dibuktikan dengan berbagai penelitian. Menurut penelitian Dahan (2002), faktor yang dapat berperan dalam mempengaruhi keberhasilan kinerja pelayanan publik yang sangat dominan adalah faktor kepemimpinan, sistem intensif dan kerjasama.

Ditegaskan lagi oleh Mangkunegara (2005) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah a) faktor individu b) faktor lingkungan. Dipertegas oleh Mathis dan Jackson (2005) menyatakan bahwa Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka,

2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi.

Dessler (2009) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja karyawan saat ini/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya atau Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Model penilaian kinerja yang dicontohkan oleh Dessler (2009) meliputi indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah akuransi, ketelitian,dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2009) dimensi yang dipergunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan adalah :1. Pengetahuan, 2.

perencanaan,3. Mutu Pekerjaan,4. Produktifitas,5. Pengetahuan teknis,6. Kemampuan menyimpulkan, 6. Komunikasi, 7. Kerjasama, 8. Partisipasi dalam rapat.10 Manajemen Proyek,11. Kepemimpinan,12.Kemampuan memperbaiki diri

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Maka dalam penelitian ini dimensi atau indikator kinerja yang akan dipakai adalah kuantitas kerja dan kualitas kerja.

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan dan pelatihan serta motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut menyebabkan kurangnya kualitas maupun kuantitas dari hasil pekerjaan serta perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan tidak maksimal. Dengan demikian perlu diberikan perhatian yang khusus terhadap pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai serta hal-hal yang menjadi motivasi bagi pegawai dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian Hendrik (2006) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh nyata dengan Kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan didukung hasil penelitian Simanungkalit (2009) dengan hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional Medan.

Kesempatan menambah pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan seperti memberikan tugas belajar, izin belajar, diklat, kursus atau yang sejenisnya kepada pegawai akan memberikan suatu motivasi atau dorongan tersendiri kepada pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pegawai yang berkualitas dan mampu menghasilkan kinerja adalah yang mengerti dan paham atas apa yang akan dilakukan. Pegawai yang memiliki kemampuan yang sejalan dengan kebutuhan tugas dan fungsinya merupakan syarat terciptanya pegawai yang profesional. Agar organisasi memiliki pegawai yang professional maka perlu dilakukan pola pengembangan sumber daya melalui pendidikan dan pelatihan.

2 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan satu tujuan tertentu. Jadi seseorang pegawai dapat terdorong melakukan pekerjaan secara tuntas, disiplin dan loyalitas. Menurut hasil penelitian Joi Julfin Gidion (2009) bahwa Motivasi berpengaruh nyata dengan kinerja pegawai Lembaga Kemasyarakatan Wanita Klas II A di Medan. Dan juga didukung oleh hasil penelitian Simanungkalit (2009) dengan hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai alumni Balai Diklat Industri Regional Medan.

Motivasi seseorang seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kemauan, sosial, ego dan pengembangan diri . Faktor motivasi mempunyai hubungan erat dengan kinerja pegawai karena dorongan seseorang untuk

melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan sehingga akan muncul kegairahan kerja untuk melakukan tugas dengan baik. Apabila pegawai mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang di emban maka tugas tersebut akan terselesaikan dengan baik dan begitu sebaliknya kemampuan pegawai kurang dalam melaksanakan tugasnya maka tujuan organisasi akan tidak tercapai.

Pegawai dan organisasi dimana bekerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan porganisasin. Apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda organisasi berjalan baik kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

3. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil penelitian Gidion (2009) bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Motivasi serta Budaya mempunyai berpengaruh seignifikan terhadap Kinerja pegawai Lembaga Permasalahatan Wanita kelas II A Medan serta dipertegas lagi dengan hasil penelitian Simanungkalit (2009) dengan hasil Pendidikan Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional Medan.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja

memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

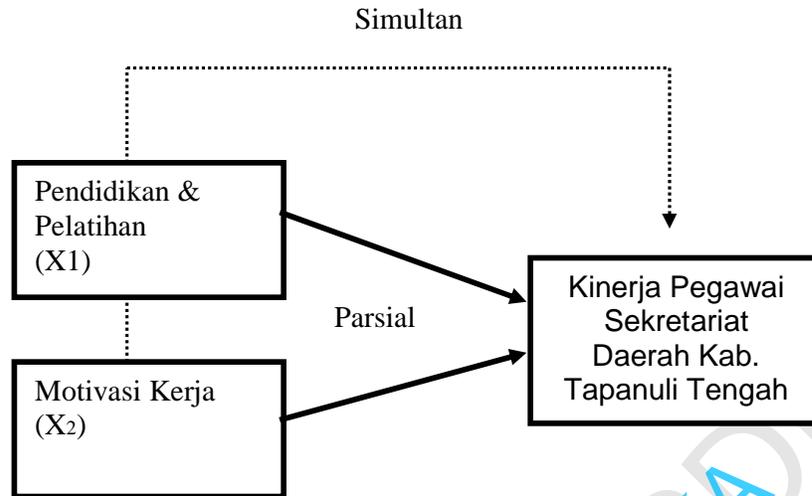
Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Sedarmayanti 2003) yang merumuskan ::

$$\begin{aligned}
 * \textit{Human Performance} &= \textit{Ability} + \textit{Motivation} \\
 * \textit{Motivation} &= \textit{Attitude} + \textit{Situation} \\
 * \textit{Ability} &= \textit{Knowledge} + \textit{Skill}
 \end{aligned}$$

Sehubungan dengan hal di atas maka yang perlu dilakukan dalam mengukur kinerja adalah :

1. Hasil fisik (kualitas kerja, Kuantitas kerja)
2. Perilaku (kemampuan melayani, keterampilan melayani, sikap dalam melayani. Pengalaman bekerja dalam melayani).

Jadi demikian jelaslah bahwa ada kaitan antara variable independent dan dependent dalam penelitian ini. Model penelitian ini atau kerangka konseptual penelitian ini seperti pada bagan berikut.



Bagan 2.1 Kerangka Konsep penelitian antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Pendidikan dan pelatihan serta motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

C. Defenisi Operasional

Untuk memberikan kejelasan mengenai arah penelitian ini, dikemukakan batasan konsep-konsep variabel penelitian sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan diklat pimpinan yang dilaksanakan untuk memperbaiki kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam mencapai tujuan sesuai dengan tugas yang diembannya.
2. Motivasi kerja adalah sesuatu dorongan yang terdapat pada diri pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap dalam menghadapi situasi kerja.
3. Kinerja pegawai adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan pegawai pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah secara keseluruhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kemampuannya selama periode tertentu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan serta hubungan variabel pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan motivasi sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penelitian ini mengambil data pada satu waktu tertentu untuk satu kelompok sampel oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang sudah pernah mengikuti diklat pimpinan. Prosedur penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan total *sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh) karena populasi kecil. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 43 orang.

C. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi Instrumen Penelitian lebih rincinya yang digunakan oleh penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Kisi –kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan diklat adalah kegiatan diklat pimpinan yang dilaksanakan untuk memperbaiki kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam mencapai tujuan sesuai dengan tugas yang diembannya.	1. Kebutuhan Diklat	1. Kebutuhan Organisasi 2. Kebutuhan Pekerjaan 3. Kebutuhan Individu	SS = 5 S = 4 R = 3 TS = 2 STS = 1
		2. Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan	1. Tingkat Kesesuaian materi dengan diklat dengan kebutuhan 2. Tingkat Penguasaan Materi oleh instruktur 3. Cara Penyampaian materi yang dilakukan oleh instruktur 4. Kemampuan komunikasi instruktur 5. Kemampuan memberikan motivasi oleh instruktur 6. Sarana dan Prasarana Diklat 7. Ketepatan Waktu penyelenggaraan diklat	SS = 5 S = 4 R = 3 TS = 2 STS = 1
		3. Evaluasi Pelaksanaan Diklat.	1. Pendapat mengenai manfaat diklat yang dirasakan peserta 2. Pendapat mengenai manfaat diklat terhadap organisasi 3. Pendapat Tentang Pengelolaan Diklat	SS = 5 S = 4 R = 3 TS = 2 STS = 1
Motivasi (X₂)	Motivasi kerja adalah sesuatu dorongan yang terdapat pada diri pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap dalam menghadapi situasi kerja.	1. Motif	1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi 2. Pemenuhan terhadap kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Pemenuhan kebutuhan Pengembangan diri 4. Bekerjasama dengan rekan kerja	SS = 5 S = 4 R = 3 TS = 2 STS = 1
		2. Harapan	1. Sikap Pimpinan/kebijakan terhadap staf 2. Pengharapan terhadap pengakuan/penghargaan atas pekerjaan 3. Pemenuhan kebutuhan rasa aman dalam bekerja	SS = 5 S = 4 R = 3 TS = 2 STS = 1
		3. Insentif	1. Tunjangan yang diharapkan	

			2. Jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai 3. Jaminan hari tua yang diberikan kepada pegawai	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan pegawai di seorang Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah secara keseluruhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kemampuannya selama periode tertentu..	1. Kualitas hasil pekerjaan	1. Kesesuai hasil pekerjaan dengan standard 2. Tingkat kemampuan dalam bekerja 3. Tanggapan dari hasil pekerjaan 4. Sikap dalam melakukan pekerjaan 5. Daya tahan atau kehandalan dalam menyelesaikan pekerjaan	SS = 5 S = 4 R = 3 TS = 2 STS = 1
		2. Kuantitas hasil pekerjaan	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan 2. Jenis Pekerjaan yang dapat dikerjakan 3. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	SS = 5 S = 4 R = 3 TS = 2 STS = 1

D. Proses Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam objek penelitian maka penulis menggunakan teknik-teknik berikut :

1. Kuesioner yaitu mengajukan pertanyaan kepada responden untuk dapat mengetahui pendapatnya tentang objek penelitian.
2. Studi pustaka atau dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen.

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah data ordinal. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang dikembangkan Linkert yaitu sebuah pertanyaan yang diberikan 5 alternatif jawaban yang dipilih responden . Lima alternative jawaban yang akan dipilih oleh responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Penilaian dengan menggunakan Skala Linkert

Tingkatan Jawaban Kuisisioner	Tingkat Nilai
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Ragu-ragu	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat tidak Setuju	1

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel

Kuesioner penelitian, sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur (Azwar, 2003). Jadi validitas menunjuk kepada ketepatan dan kecermatan test dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test atau penelitian tersebut dimana rumusnya sebagai berikut:

$$r_{yx} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}}$$

Dimana:

r = Koefisien validitas item yang dicari

x1 = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh ítem x1

x 2 = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh ítem x2

y = Skor yang diperoleh dari seluruh item

Σx_1 = Jumlah skor dalam distribusi x_1

Σy = Jumlah skor dalam distribusi y

Σx^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor x_2

Σy^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor y

n = Banyaknya sampel

Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correction*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka kuesioner disebut valid. Angka kritik pada penelitian ini yaitu pada derajat bebas (db) $n - 2 = 30 - 2 = 28$ dengan taraf signifikan 5 persen maka angka kritik adalah 0.361. Berdasarkan pengujian validitas kuesioner nilai *Corrected Item – Total Correction* adalah positif dan lebih besar dari 0.361 disimpulkan kuesioner yang akan digunakan adalah valid.

Selanjutnya untuk mendapatkan kuesioner yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauhmana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya (Widodo, 2004). Dalam hal ini teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah menggunakan *koefisien Alpha Cronbach's*. Koefisien *Alpha Cronbach's* merupakan koefisien yang paling umum untuk mengevaluasi *internal consistency*. Dimana Rumusnya sebagai berikut:

Rumusnya :

$$r_{xx} = \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

$$\sigma_x^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n}$$

Keterangan:

$r_{xx} = \alpha$ = nilai reliabilitas Alpha

k = jumlah item pertanyaan

σ_1^2 = varians masing-masing item

σ_x^2 = varians total skor item dari responden

Nilai reliabilitas dapat dilihat pada kolom *koefisien Alpha Cronbach's positif*. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,800 maka dapat disimpulkan kuesioner tersebut reliabel atau dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Menurut Umar (2000), bahwa sangat disarankan agar jumlah responden untuk diuji coba minimal 30 orang. Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner kepada 30 orang responden di SKPD diluar Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

F. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengolahan dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS maka diperoleh nilai-nilai validitas dan reliabilitas yang dapat mengukur keakuratan dan kebenaran alat ukur penelitian

1. Pendidikan dan Pelatihan

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap pertanyaan pada variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat dilihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3 Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.923	25			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kebutuhan1	84.2667	111.789	.581	.919
Kebutuhan2	84.2333	111.633	.604	.919
Kebutuhan3	84.1000	113.817	.507	.921
Kebutuhan4	84.3667	113.757	.393	.923
Kebutuhan5	84.3667	114.378	.382	.923
Kebutuhan6	84.4000	114.386	.410	.922
Kebutuhan7	84.3000	110.424	.620	.919
Kebutuhan8	84.2667	113.099	.422	.922
Pengelolaan1	84.6333	111.068	.656	.918
Pengelolaan2	84.2333	111.613	.649	.918
Pengelolaan3	84.6333	113.068	.509	.921
Pengelolaan4	84.7667	113.220	.452	.922
Pengelolaan5	84.4000	108.731	.634	.918
Pengelolaan6	84.5000	109.086	.682	.918
Pengelolaan7	84.5333	108.740	.705	.917
Pengelolaan8	84.6667	108.023	.772	.916
Pengolahan9	84.6667	108.782	.578	.920
Evaluasi1	84.1667	110.075	.695	.918
Evaluasi2	84.7333	113.651	.416	.922
Evaluasi3	84.8667	112.671	.640	.919
Evaluasi4	84.7333	111.582	.649	.919
Evaluasi5	84.8000	112.234	.391	.923
Evaluasi6	84.6667	112.644	.602	.919
Evaluasi7	84.4667	111.706	.413	.923
Evaluasi8	84.2333	111.633	.521	.920

Pada Tabel 3.3 di atas terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai nilai koefisien *corrected item correlation* > 0,361 ini berarti instrumen atau alat ukur

penelitian untuk variabel pendidikan dan pelatihan valid dan pada kolom reliabilitas didapatkan nilai *koefisien Alpha Cronbach's positif* $0.923 > 0,800$ yang memberi arti terdapat internal konsistensi pada alat ukur di atas sehingga dapat disimpulkan nilai pada instrumen dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Motivasi Kerja

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.905	27			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motif1	92.93	111.513	.473	.902
Motif2	93.17	111.799	.539	.901
Motif3	92.90	111.266	.542	.901
Motif4	93.43	110.599	.506	.901
Motif5	92.93	111.513	.545	.901
Motif6	93.27	114.616	.386	.903
Motif7	93.27	109.789	.651	.899
Motif8	93.20	108.579	.759	.897
Motif9	93.00	112.759	.630	.900
Motif10	93.10	108.369	.712	.897
Motif11	93.13	112.189	.448	.903
Motif12	93.37	113.068	.413	.903
Motif13	92.93	110.133	.559	.900
Motif14	93.37	112.309	.362	.905
Harapan1	93.10	110.990	.578	.900
Harapan2	93.50	113.500	.458	.902
Harapan3	93.33	114.506	.429	.903
Harapan4	93.73	111.513	.391	.904

Harapan5	93.50	113.569	.412	.903
Harapan6	93.43	113.013	.386	.904
Harapan7	93.67	111.471	.383	.905
Insentif1	93.63	113.206	.507	.902
Insentif2	93.73	110.961	.367	.906
Insentif3	93.67	111.885	.522	.901
Insentif4	93.60	111.834	.509	.901
Insentif5	93.57	110.185	.574	.900
Insentif6	93.80	110.166	.435	.903

Pada Tabel 3.4 di atas terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai nilai *koefisien corrected item correlation* > 0,361 ini berarti instrumen atau alat ukur penelitian untuk variabel motivasi kerja valid dan pada kolom reliabilitas didapatkan nilai *koefisien Alpha Cronbach's* positif 0,905 > 0,800 yang memberi arti terdapat internal konsistensi pada alat ukur di atas dengan reabilitas sangat baik sehingga dapat disimpulkan nilai pada instrumen dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3.5

Tabel 3.5 Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas1	41.4333	24.737	.458	.835
Kualitas2	41.5000	23.500	.611	.825
Kualitas3	41.5333	23.016	.696	.820

Kualitas4	41.4000	24.455	.519	.832
Kualitas5	41.4667	24.878	.427	.837
Kualitas6	41.6667	23.885	.458	.835
Kualitas7	41.7333	22.340	.619	.823
Kualitas8	41.0000	24.897	.382	.839
Kuantitas1	41.8333	22.902	.493	.834
Kuantitas2	41.5333	24.395	.409	.838
Kuantitas3	41.5000	23.500	.611	.825
Kuantitas4	41.9333	23.030	.422	.842
Kuantitas5	41.8667	24.395	.438	.836

Pada Tabel 3.5 di atas terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai nilai koefisien *corrected item correlation* > 0,361 ini berarti instrumen atau alat ukur penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai valid dan pada kolom reliabilitas didapatkan nilai *koefisien Alpha Cronbach's positif* 0,843 > 0,800 yang memberi arti terdapat internal konsistensi pada alat ukur di atas dengan reliabilitas sangat baik sehingga dapat disimpulkan nilai pada instrumen dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

G. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression*). Secara umum data hasil pengamatan variabel dependent dipengaruhi oleh variabel independent sehingga rumus regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

x_1 = Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

x_2 = Motivasi

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = *term of error*

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5$ persen. Koefisien-koefisien a, b, c, \dots, k dapat dicari dengan matriks. Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS .

1. Pengujian hipotesis secara serempak

Berdasarkan tujuan penelitian, maka yang dianalisis adalah apakah pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Sebagaimana maksud uji tersebut maka terdapat rancangan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

H_1 : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan uji statistik F dengan ketentuan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima demikian sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian signifika dapat juga dilihat dari besarnya nilai

signifika yang diperoleh, yaitu apabila nilai signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, tetapi apabila nilai signifikan $>$ dari 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Rumus yang digunakan untuk uji statistik F hitung. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan menggunakan F hitung adalah:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

2. Pengujian hipotesis secara parsial

Berdasarkan tujuan penelitian, maka yang dianalisis adalah : 1) Apakah pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. 2) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah . Sebagaimana maksud uji tersebut maka terdapat rancangan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1

H_0 : Pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

H_1 : Pendidikan dan pelatihan (Diklat) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Hipotesis 2

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Untuk menguji hipotesa secara parsial menggunakan uji t dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, sebaliknya $t_{tabel} < t_{hitung}$ H_0 diterima, H_1 ditolak. Hasil pengujian signifikan dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikan yang diperoleh yaitu apabila signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, tetapi apabila nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Rumus yang digunakan untuk uji t adalah:

$$t_i = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad i=1,2$$

Alat bantu yang digunakan untuk menganalisis uji F dan uji t dengan bantuan perangkat lunak SPSS .

3. Uji Korelasi

Alat analisis yang digunakan mengetahui korelasi parsial dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}}$$

Dimana:

r = Koefisien validitas item yang dicari

x_i = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh ítem x_i

y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item y

$\sum x_i$ = Jumlah skor dalam distribusi x_i

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor x_i

Σy^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor y

n = Banyaknya responden

Alat analisis yang digunakan mengetahui korelasi serempak dengan menggunakan rumus:

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Dimana:

$R_{y.x_1.x_2}$ = Korelasi antara variable x_1 dan x_2 secara bersamaan dengan variable y

R_{yx_1} = Korelasi x_1 dengan y

R_{yx_2} = Korelasi x_2 dengan y

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Geografi Lokasi Penelitian

Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Sumatera Utara dari 32 Kabupaten yang terletak di Pantai Barat Sumatera Utara. Menurut letak geografis, Kabupaten Tapanuli Tengah berada pada 0 - 1.226 m diatas permukaan laut serta terletak pada 01°11'00" - 02°22'00" Lintang Utara (LU) dan 98°07' - 98°12' Bujur Timur (BT), dengan batas-batas wilayah sebagai berikut : Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Aceh Singkil, Provinsi Nangroe Aceh Darussalam (NAD); Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tapanuli Utara dan Kabupaten Humbang Hasundutan.; Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tapanuli Selatan; Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Nias atau secara fisik dengan Samudera Indonesia.

Kabupaten Tapanuli Tengah dengan ibukotanya Pandan mempunyai luas wilayah daratan sebesar 219.498 Ha sedangkan luas wilayah lautan ± 400.000 Ha, sehingga secara keseluruhan luas wilayah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah ± 619.498 Ha. Pada Tahun 2011 Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki 20 kecamatan, yang terdiri dari 153 Desa dan 51 Kelurahan. Kecamatan yang paling luas adalah Kecamatan Manduamas yaitu 30.393 Ha (13.85%), sedangkan yang paling kecil adalah Kecamatan Sarudik yaitu 3.164 Ha (1.44%).

Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di Pantai Barat Sumatera Utara, berbatasan langsung dengan Samudera Indonesia dengan garis pantai ± 200 km dan berada di wilayah yang dilalui jalur

pegunungan Bukit Barisan. Umumnya wilayah Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu 29.40 % berada pada ketinggian 100 – 1.000 m diatas permukaan laut.

Jumlah penduduk Kabupaten Tapanuli Tengah menurut 2011 sebanyak 311.228 jiwa (Data BPS Kabupaten Tapanuli Tengah) yang sebahagian besar tinggal di daerah tertinggal dan penyebarannya tidak merata disetiap kecamatan. Kecamatan yang tertinggi jumlah penduduknya adalah Kecamatan Pandan yang merupakan Ibu Kota Kabupaten Tapanuli Tengah dan jumlah penduduk yang terendah terdapat di Kecamatan Sukabangun. Tetapi dilihat dari kepadatannya Kecamatan Sarudik merupakan kecamatan yang paling tinggi tingkat kepadatannya yaitu sebesar 809 jiwa/Km² dan kecamatan yang paling kecil tingkat kepadatannya adalah Kecamatan Kolang 42 Jiwa/Km².

B. Gambaran Sekretariat Kabupaten Tapanuli Tengah

Pada Penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang mempunyai susunan :

- 1) Sekretaris Daerah
- 2) Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Masyarakat
- 3) Asisten Ekonomi dan Pembangunan
- 4) Asisten Administrasi dan Umum :
- 5) Bagian-Bagian :
 - a. Bagian Umum
 - b. Bagian Ekonomi dan Pembangunan
 - c. Bagian Tata Pemerintahan
 - d. Bagian Hukum

e. Bagian Kesejahteraan Masyarakat

f. Bagian Humas

C. Deskripsi Tanggapan Responden

Ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat dalam penelitian ini. Masing-masing variabel bebas adalah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1) dan Motivasi (X2). Adapun variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai.

Untuk mengetahui penilaian responden atas masing-masing item, maka semua jawaban yang diberikan responden akan dideskripsikan. Kemudian dicari rata-ratanya dengan cara membagi total skor dengan jumlah responden. Kemudian rata-rata skor tersebut diberi penilaian dengan ketentuan sebagaimana tersebut pada Tabel 4.1 .

Tabel 4.1 Interval dan Skor Tanggapan Responden

No	Interval Jawaban	Kategori Jawaban
1	4,21 - 5,00	Sangat Baik
2	3,41 - 4,20	Baik
3	2,61 - 3,40	Sedang
4	1,81 - 2,60	Buruk
5	1,00 - 1,80	Sangat Buruk

Tujuan penjelasan dari masing-masing variabel dan dimensi ini adalah untuk mengetahui tingkat persepsi yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan dimensi sesuai dengan indikator.

1. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Berikut ini akan paparkan dalam bentuk tabel mengenai jawaban responden tentang variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang meliputi dimensi kebutuhan diklat, dimensi pengelolaan diklat dan dimensi evaluasi pelaksanaan diklat. Berdasarkan hasil pernyataan responden yang mengacu pada indikator maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 4.2. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No Pertanyaan	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	7	16,3	25	58,1	11	25,0	0	0,0	0	0,0	3,91
2	9	20,9	24	55,8	10	23,3	0	0,0	0	0,0	3,98
3	8	18,6	26	60,5	9	20,9	0	0,0	0	0,0	3,98
4	7	16,3	29	67,4	7	16,3	0	0,0	0	0,0	4,00
5	8	18,6	19	44,2	14	32,6	2	4,7	0	0,0	3,77
6	17	39,5	17	39,5	8	18,6	1	2,3	0	0,0	4,16
7	7	16,3	25	58,1	9	20,9	2	4,7	0	0,0	3,86
8	11	25,0	16	37,2	13	30,2	3	7,0	0	0,0	3,81
	74	172,5	181	420,9	81	188,4	8	18,6	0	0	31,5
	MEAN										3,93

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa rata-rata nilai untuk dimensi kebutuhan pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 3,93. Nilai ini menunjukkan bahwa persepsi yang dimiliki oleh responden terhadap kebutuhan pendidikan dan pelatihan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan secara umum responden membutuhkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel 4.3 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No Pertanyaan	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	7	16,3	13	30,2	22	51,2	1	2,3	0	0,0	3,60
2	6	14,0	21	48,8	16	37,2	0	0,0	0	0,0	3,77
3	5	11,6	13	30,2	24	55,8	1	2,3	0	0,0	3,51
4	3	7,0	12	27,9	25	58,1	3	7,0	0	0,0	3,35
5	7	16,3	13	30,2	22	51,2	1	2,3	0	0,0	3,60
6	4	9,3	18	41,9	19	44,2	2	4,7	0	0,0	3,56
7	4	9,3	14	32,6	23	53,5	2	4,7	0	0,0	3,47
8	3	7,0	16	37,2	20	46,5	4	9,3	0	0,0	3,42
9	5	11,6	13	30,2	19	44,2	6	14,0	0	0,0	3,40
	44	102,3	133	309,3	190	441,9	20	46,51	0	0	31,67
MEAN											3,52

Berdasarkan hasil pernyataan responden yang tertera dalam Tabel 4.3 yang mengacu pada dimensi pengelolaan pendidikan dan pelatihan maka diperoleh rata-rata nilai sebesar 3,52. Nilai ini menunjukkan bahwa persepsi yang dimiliki oleh responden terhadap dimensi pengelolaan pendidikan dan pelatihan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa secara umum responden dalam penelitian ini merasa puas terhadap pelaksanaan diklat yang dilakukan. Tetapi perlu dilakukan pengembangan pengelolaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) melalui pemenuhan kelengkapan sarana dan prasarana serta menyesuaikan materi dan metode pembelajaran yang terkini.

Tabel 4.4 Distribusi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Evaluasi Pelaksanaan Diklat

No Pertanyaan	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	8	18,6	20	46,5	14	32,6	1	2,3	0	0,0	3,81
2	1	2,3	13	30,2	17	39,5	11	25,6	1	2,6	3,05
3	0	0,0	12	27,9	22	51,2	9	20,9	0	0,0	3,07
4	0	0,0	16	37,2	21	48,8	6	14,0	0	0,0	3,23
5	0	0,0	20	46,5	15	34,9	8	18,6	0	0,0	3,28
6	0	0,0	15	34,9	26	60,5	2	4,7	0	0,0	3,30
7	7	16,3	20	46,5	14	32,6	2	4,7	0	0,0	3,74
8	9	20,9	15	34,9	18	41,9	1	2,3	0	0,0	3,74
	25	58,14	131	304,7	147	341,9	40	93,02	1	2,632	27,23
MEAN											3,40

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.4 diperoleh rata-rata nilai tanggapan responden terhadap dimensi evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebesar 3.40. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum menggambarkan evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan terhadap pengaruhnya ke alumni peserta diklat adalah sedang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan belum bisa menerapkan apa yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan kesehariannya di Kantor.

2. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Berikut ini akan dipaparkan dalam bentuk Tabel mengenai jawaban responden tentang variabel motivasi kerja yang meliputi dimensi motif, dimensi harapan dan dimensi insentif. Berdasarkan hasil pernyataan responden yang mengacu pada indikator maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Motif

No Pertanyaan	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	12	27,9	22	51,2	8	18,6	1	2,3	0	0,0	4,05
2	6	14,0	19	44,2	14	32,6	4	9,3	0	0,0	3,63
3	13	30,2	23	53,5	7	16,3	0	0,0	0	0,0	4,14
4	4	9,3	15	34,9	22	51,2	2	4,7	0	0,0	3,49
5	9	20,9	23	53,5	11	25,6	0	0,0	0	0,0	3,95
6	3	7,0	25	58,1	14	32,6	1	2,3	0	0,0	3,70
7	7	16,3	21	48,8	14	32,6	1	2,3	0	0,0	3,79
8	7	16,3	18	41,9	18	41,9	0	0,0	0	0,0	3,74
9	6	14,0	29	67,4	8	18,6	0	0,0	0	0,0	3,95
10	8	18,6	17	39,5	18	41,9	0	0,0	0	0,0	3,77
11	8	18,6	17	39,5	18	41,9	0	0,0	0	0,0	3,77
12	4	9,3	22	51,2	15	34,9	2	4,7	0	0,0	3,65
13	9	20,9	29	67,4	5	11,6	0	0,0	0	0,0	4,09
14	1	2,3	34	79,1	6	14,0	2	4,7	0	0,0	3,79
	97	225,6	314	730,2	178	413,95	13	30,23	0	0	53,51
	MEAN										3,82

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.5 diperoleh rata-rata nilai tanggapan responden dimensi motif sebesar 3.82. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap motif dalam bekerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Tapanuli Tengah dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dorongan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan serta lingkungan kerja. Hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Harapan

No Pertanyaan	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	7	16,3	22	51,2	13	30,2	1	2,3	0	0,0	3,81
2	1	2,3	22	51,2	18	41,9	2	4,7	0	0,0	3,51
3	3	7,0	22	51,2	17	39,5	1	2,3	0	0,0	3,63
4	1	2,3	16	37,2	23	53,5	2	4,7	1	2,3	3,33
5	2	4,7	16	37,2	22	51,2	3	7,0	0	0,0	3,40
6	4	9,3	15	34,9	22	51,2	2	4,7	0	0,0	3,49
7	1	2,3	16	37,2	23	53,5	3	7,0	0	0,0	3,35
	19	44,19	129	300	138	320,93	14	32,56	1	2,326	24,512
MEAN											3,50

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.6 rata-rata nilai tanggapan responden berdasarkan dimensi harapan sebesar 3.50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap harapan dalam bekerja termasuk dalam kategori baik. Ini menunjukkan responden menilai bahwa secara umum apa yang menjadi pengharapan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dari hasil penelitian ini yaitu sikap pimpinan, penghargaan terhadap pekerjaan serta rasa aman dalam bekerja dapat memberikan motivasi dalam bekerja.

Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Insentif

No Pertanyaan	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0,0	16	37,2	25	58,1	2	4,7	0	0,0	3,33
2	0	0,0	16	37,2	19	44,2	8	18,6	0	0,0	3,19
3	2	4,7	12	27,9	25	58,1	4	9,3	0	0,0	3,28
4	2	4,7	15	34,9	19	44,2	7	16,3	0	0,0	3,28
5	5	11,6	7	16,3	28	65,1	3	7,0	0	0,0	3,33
6	3	7,0	11	25,6	13	30,2	13	30,2	3	7,0	2,95
	12	27,91	77	179,1	129	300	37	86,05	3	6,977	19,35
MEAN											3,22

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.7 diperoleh rata-rata nilai tanggapan responden terhadap dimensi insentif yang diperoleh oleh responden adalah sebesar 3.22. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap insentif termasuk dalam kategori sedang. Ini menunjukkan secara umum responden

menilai bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah belum optimal dalam memotivasi pegawai.

3. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini akan paparkan dalam bentuk tabel mengenai jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai yang meliputi dimensi kualitas kerja dan dimensi kuantitas kerja. Berdasarkan hasil pernyataan responden yang mengacu pada indikator maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja

No Pertanyaan	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	4,7	24	55,8	17	39,5	0	0,0	0	0,0	3,65
2	3	7,0	20	46,5	20	46,5	0	0,0	0	0,0	3,60
3	5	11,6	16	37,2	22	51,2	0	0,0	0	0,0	3,60
4	4	9,3	25	58,1	14	32,6	0	0,0	0	0,0	3,77
5	4	9,3	24	55,8	14	32,6	1	2,3	0	0,0	3,72
6	6	14,0	16	37,2	19	44,2	2	4,7	0	0,0	3,60
7	5	11,6	18	41,9	13	30,2	7	16,3	0	0,0	3,49
8	9	20,9	26	60,5	8	18,6	0	0,0	0	0,0	4,02
	38	88,37	169	393,02	127	295,35	10	23,3	0	0	29,47
	MEAN										3,68

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.8 diperoleh rata-rata nilai tanggapan responden terhadap kualitas kerja responden adalah sebesar 3.68 Nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kualitas kerja berada pada kategori baik. Ini menunjukkan secara umum responden menilai bahwa kualitas kerja atau pelayanan yang dilakukan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sudah mendekati keinginan dari pihak yang menggunakan pelayanan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Tabel 4.9 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas

No Pertanyaan	SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0,0	14	32,6	23	53,5	6	14,0	0	0,0	3,19
2	1	2,3	24	55,8	15	34,9	3	7,0	0	0,0	3,53
3	5	11,6	19	44,2	19	44,2	0	0,0	0	0,0	3,67
4	2	4,7	16	37,2	17	39,5	8	18,6	0	0,0	3,28
5	2	4,7	17	39,5	21	48,8	3	7,0	0	0,0	3,42
	10	23,3	90	209,30	95	220,93	20	46,51	0	0,00	17,09
	MEAN										3,42

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.9 diperoleh rata-rata nilai tanggapan responden terhadap berdasarkan dimensi kuantitas kerja sebesar 3.42. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kuantitas kerja yang dilakukan selama ini termasuk dalam kategori baik. Ini menunjukkan secara umum responden menilai bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah telah dilakukan secara efisien dan efektif sehingga mampu mengisi jam kerja secara maksimal.

D. Analisis Data

1. Hasil Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data maka persamaan regresi berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 0,534 + 0,554 X_1 + 0,302 X_2$$

Berdasarkan persamaan Regresi Linear yang diperoleh dapat diketahui bahwa :

$$a = \text{Konstanta (0.534)}$$

Artinya bahwa jika tanpa adanya variable pendidikan dan pelatihan serta motivasi maka nilai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sedang sebesar 0.534.

$$b_1 = 0.554$$

Artinya bahwa nilai variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kenaikan kinerja sebesar 0.554. Hal ini menjelaskan bahwa apabila pendidikan dan pelatihan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah naik satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0.554.

$$b_2 = 0.302$$

Artinya bahwa nilai variabel motivasi mempengaruhi kenaikan kinerja sebesar 0.302. Hal ini menjelaskan bahwa apabila motivasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah naik satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0.302.

2. Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

Untuk menguji hipotesis secara simultan/serentak digunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{Hitung} dengan F_{Tabel} . Jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Jika dilihat dari tingkat signifikannya maka apabila nilainya di bawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Untuk lebih rinci dapat dilihat data pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Analisis Anova (Uji F) antara Pendidikan dan pelatihan serta Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.786	2	2.393	22.035	.000 ^a
	Residual	4.345	40	.109		
	Total	9.131	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.10 menggambarkan F hitung adalah 22.035 dengan tingkat signifikansi 0.0000. Dimana F Hitung (22.035) > dari F table 2.6 ini berarti Ho ditolak dan H1 Diterima Artinya “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Begitu juga jika dilihat dari nilai (p) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima.

3. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial variable pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan variabel motivasi terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah maka digunakan uji t. Jika t hitung < t Tabel, maka Ho diterima atau H1 ditolak, sedangkan jika t hitung > t Tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Jika dilihat dari tingkat signifikannya maka apabila nilainya di bawah 0.05 maka Ho ditolak dan H1 diterima Untuk lebih jelasnya hasil analisis uji t maka dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji t pada Pengujian Hipotesis secara Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.534	.504		1.060	.295
	Diklat	.554	.147	.542	3.775	.001
	Motivasi	.302	.179	.243	1.688	.099

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan persamaan hasil yang diperoleh pada Tabel 4.11 maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai nilai t_{hitung} (3.775) > t_{Tabel} (2.0000) artinya berarti H_0 ditolak, Terima H_1 yaitu “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Apabila dilihat dari nilai (p) dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai nilai t_{hitung} (1.688) < t_{Tabel} (2.000) artinya berarti H_0 diterima dan tolak H_1 yaitu “Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.” Apabila dilihat dari nilai (p) dengan tingkat signifikan (0.099) > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.12. berikut ini:

Tabel 4.12 Analisis Regresi antara Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.500	.32957

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

Besarnya koefisien determinasi (R²) sebesar sebesar 0.524 artinya kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap kinerja sebesar 52.40.% sedangkan yang 47,60 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Analisis Koefisien Korelasi secara bersamaan dan parsial

Jika terlihat dari korelasi secara bersamaan antara variabel pelatihan dan pendidikan serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien korelasinya (R) sebesar 0.724 .Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi sebesar 72.40 %. Artinya hubungan sangat erat. Semakin besar nilai koefisien korelasinya(R) berarti hubungan semakin erat.

Untuk korelasi secara parsial antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan Kinerja pegawai atau r_{xy} sebesar 0.700 dengan sig(p) sebesar 0.00. Jika dilihat dari besaran koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai (Y).

Untuk korelasi secara parsial variabel motivasi dengan Kinerja atau r_{xy} sebesar 0.596 dengan sig(p) sebesar 0.000. Karena nilai $p < 0.05$ berarti ada korelasi antara motivasi dengan kinerja pegawai adalah *sedang*.. Untuk lebih jelasnya hubungan korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Hubungan Parsial antara Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

		Correlations		
		Diklat	Motivasi	Kinerja
Diklat	Pearson Correlation	1	.651**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	43	43	43
Motivasi	Pearson Correlation	.651**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	43	43	43
Kinerja	Pearson Correlation	.700**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	43	43	43

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

F. Pembahasan

Hasil analisis data yang telah dilakukan secara simultan pendidikan dan pelatihan serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan juga hasil penelitian Sugeng Harianto (2007) bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika dikaitkan dengan kondisi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah belum bisa disimpulkan telah memiliki kinerja yang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja baik itu faktor internal (dari diri sendiri) maupun faktor eksternal (lingkungan).

Kinerja yang kurang maksimal tersebut diperkirakan penyebabnya adalah pengukuran atau indikator terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah belum ada yang ditetapkan melalui Peraturan Bupati. Kinerja pegawai hanya dilihat dari pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah tanpa memperhatikan kualitas dan kuantitas dari out put pekerjaan tersebut. Indikator-indikator terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tidak ada sehingga penilaian terhadap kinerja pegawai sangat subjektif. Kualitas dari kinerja pegawai dapat dilihat dari kesesuaian hasil dengan standar yang ada, kemampuan pegawai, tanggapan terhadap hasil pekerjaan, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk kuantitas dari kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah serta jenis pekerjaan yang mampu dihasilkan dan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Gambaran kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah diatas sejalan dengan hasil penelitian dengan melihat persepsi rata-rata responden terhadap dimensi kualitas dan dimensi kuantitas yang berada pada kategori baik. Ini menunjukkan secara umum responden menilai bahwa kualitas kerja atau pelayanan yang dilakukan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sudah mendekati keinginan pihak yang menggunakan pelayanan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh hasil bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil ini diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diperoleh pegawai

Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dapat membantu dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya. Jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan diklat pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sampai pada saat penelitian ini sebanyak 43 orang dari 94 orang atau kurang dari 50 persen. Persentase pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan di Sekretariat Kabupaten Tapanuli Tengah mempengaruhi kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah .

Hasil penelitian diatas sejalan dengan pendapat Notoatmojo (2009) yang menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual serta kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang , pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya . Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai tetapi juga keuntungan bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan atau keterampilan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kualitas pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dipengaruhi oleh jenis diklat yang diikuti, pengelolaannya serta evaluasi dari pelaksanaan diklat. Hal tersebut sejalan dengan tanggapan responden pada penelitian ini dimana rata-rata persepsi responden terhadap kebutuhan , pengelolaan dan evaluasi pendidikan dan pelatihan pada kategori baik. Namun untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai yang mengikuti pelatihan yang lebih maksimal maka perlu dibuat perencanaan pengembangan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sehingga dapat diperoleh informasi yang

jenis tentang jenis ataupun sistem pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Manullang (2008) bahwa para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien, bila mereka sebelum bekerja menerima pelatihan dahulu dan harus dididik secara sistematis sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada pengujian menguji hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini disebabkan bahwa motivasi pegawai tidak bisa mempengaruhi secara sendiri tanpa ada faktor lain seperti pendidikan dan pelatihan. Menurut Teori Motivasi Frederick Herzberg dalam Manullang (2008) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu Faktor Motivator dan faktor Hygiene. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik sedangkan faktor hygiene adalah yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (demotivasi) yang mana faktor hygiene ini antara lain kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, gaji/insentif, kondisi kerja. Apabila faktor hygiene ini diperbaiki maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya akan merasa kecewa atau tidak puas saja. Faktor hygiene melukiskan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan dalam mana pegawai melaksanakan pekerjaannya. Faktor pendorong motivasi yang di lihat pada penelitian ini yaitu dimensi motif, dimensi harapan serta dimensi insentif masih belum bisa memotivasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Persepsi responden terhadap dimensi motif yang timbul dari dalam diri pegawai tersebut dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, kepuasan dalam bekerja, pengembangan diri serta kenyamanan dengan rekan kerja adalah baik. Hal ini menggambarkan bahwa reward yang diperoleh dari kinerja yang dihasilkan belum dapat memenuhi kebutuhan dari pegawai tersebut.

Persepsi responden terhadap dimensi harapan yang diinginkan oleh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dimana kebijakan pimpinan terhadap staf, penghargaan atas pekerjaan serta pemenuhan rasa aman dalam bekerja adalah baik. Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah belum mampu optimal mengakomodir harapan-harapan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Kurangnya informasi dan perhatian yang diperoleh oleh pimpinan terhadap harapan pegawai menyebabkan kebijakan-kebijakan yang di programkan oleh pembina kepegawai tidak menyentuh kepada harapan pegawai.

Tanggapan responden terhadap dimensi insentif yang diberikainn oleh pemerintah kepada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berupa tunjangan, jaminan kesehatan serta jaminan hari tua adalah baik. Salah satu faktor yang mendorong motivasi seseorang bekerja adalah besaran kompensasi yang diberikan kepada pegawai . Insentif adalah salah satu dari jenis kompensasi. Kompensasi insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda , bukan berdasarkan evalausi jabatan namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya prestasi kerja yang disebut dengan pengupahan insentif (Samsudin, 2010). Insentif bukanlah hal yang langsung yang mempengaruhi

motivasi pegawai bekerja. Pada dasarnya system pemberian insentif tersebut cukup baik tetapi tetap dirasakan kesulitan dalam pelaksanaannya antara lain sulitnya membuat standard untuk prestasi pegawai . Untuk jaminan kesehatan dan jaminan hari tua yang diperoleh oleh pegawai negeri telah memiliki ketentuan yang diatur oleh peraturan pemerintah dan faktor inilah yang berkemungkinan me motivasi pegawai untuk tetap berkinerja walaupun belum memberikan yang maksimal dari kemampuan yang dimiliki.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
2. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah .

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, maka pemerintah perlu mengadakan pengkajian tentang penerapan pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi para pegawai dengan menitikberatkan pada analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sehingga sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan motivasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah diharapkan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah menginformasikan dan menetapkan indikator penerimaan insentif agar lebih transparan.

3. Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam rangka meningkatkan pelayanan atau kinerja pegawai haruslah didukung pegawai yang berkualitas maka pemerintah harus menyiapkan pegawai yang ahli dibidangnya dengan melakukan perekrutan pegawai sesuai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi.
4. Untuk memberikan informasi dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi kinerja diluar pendidikan dan pelatihan serta motivasi seperti persepsi, sikap, kepribadian, kepemimpinan, penghargaan serta lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta. Jakarta
- Dessler, Gary. (2009). *Human Resources*. New Jersey. Prentice Hall International, Inc. Upper Side River.
- Gibson , Ivancevich, dan Donnelly .(2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2, Erlangga Jakarta.
- Gibson,James.L, Jonh.Al. Ivancevich dan James St Donelly Jr. (2003). *Orgazation Bussines Publition*. Inc
- Handoko T, (2008), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*, BPF, Yogyakarta .
- Hasibuan,Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan,Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas* , Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, Prasetya. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* . Ilmu-ilmu Sosial. Jakarta
- Kaswan, (2011), *Pelatihan dan Pengembangan : Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Munullang,M. (2008). *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press.Yogyakarta.
- Moekijat, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu, (2005), *Teori Budaya Organisasi*, BKU Ilmu Pemerintahan Program Ilmu-ilmu Sosial Kerjasama IIP-UNPAD.
- Notoatmodjo Soekidjo, (2007), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurochmin. (200). *Pandangan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEED. Lingkungan Manajemen Ilmiah. Volume 2. No 3. Maret.

- Prawiro Sentono, Suyadi. (2009). *Kebijakan Kinerja Karyawan. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta.BPFE.
- Robbins,Stephen P dan Timothy A. Judge (2007). *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta.Salemba Empat.
- Santoso,Singgih (2003). *Statistik Deskriptif*. Andi.Yogyakarta
- Samsudin Sadili, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2008), *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Rineka Cipta , Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Simamora , Hendrik. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III*. Yogyakarta. Bagian Penerbit STIE YPKN.
- Situmorang, Helmi S. Muslich Lufti (2012). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi 2. USU Press. Medan
- Soepeno, Bambang,(2005), *Statistik Terapan Dalam Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Pendidikan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, (2004), *Metode Penelitian Bisnis* , Alfabeta, Bandung.
- Toha Miftah, 2008, *Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Prenada Media Group, Jakarta.

Sumber lain

- Cokroaminoto (2007). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu*. Dari Situs Membangun Kreatif Staf.
<http://www.cokroaminoto.wordpress.com/author/cokroaminoto/>
- Hendrik. (2006). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Tesis. Tidak dipublikasikan. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Joi Julifin Gidion (2009) “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Permasalahanan Wanita Kelas II A di Medan. Tesis. Tidak dipublikasikan. Sekolah Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Simanungkalit. (2009). *Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional Medan*. Tesis. Tidak dipublikasikan. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Sinaga, VT () Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan. Dari situs ResearchGate.

<http://www.researchgate.net/>

Sofian Effendi (2006). Reformasi Aparatur Negara Untuk Melaksanakan Tata Pemerintahan Yang Baik. Makalah yang tidak dipublikasikan.

Yuni, Herviza. (2009) Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah Pemkab Siak. Tesis. Tidak dipublikasikan Sekolah Pasca Sarjana IPB. Bogor

Bandarsyah, Shinta. (2009) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pemeriksaan, Direktorat Jenderal HKI Departemen Hukum dan HAM RI*. Tesis. Tidak dipublikasikan. Universitas Indonesia. Jakarta

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian. Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua atas Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Lampiran I : Kuesioner

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 Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara., untuk itu saya mohon bantuan dan kerjasamanya.

Bantuan yang 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 Bapak/Ibu atau pun yang Bapak/Ibu ketahui. Dengan demikian kami mohon kerjasama yang baik (dalam hal ini tidak ada jawaban yang “salah”). Yang penting 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 dan saya akan gunakan sebaik-baiknya.

Atas perhatiannya serta kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Tiurlina Hasmawati Sihite

QUESTIONER PENELITIAN

Data Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :
5. Pendidikan :
6. Diklat yang Pernah Diikuti :Tahun
..... Tahun

Petunjuk Pengisian:

Tandai Kolom 5 bila saudara sangat setuju

Tandai Kolom 4 bila saudara setuju

Tandai Kolom 4 bila saudara ragu-ragu

Tandai Kolom 2 bila saudara tidak setuju

Tandai Kolom 1 bila saudara sangat tidak setuju

BAGIAN I PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

1.1. Kebutuhan Diklat

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pemerintah daerah mengadakan identifikasi terhadap kebutuhan diklat pegawai					
2	Program pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti akan membantu terhadap efisiensi organisasi.					
3	Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi					
4	Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan mempunyai relevansi dengan kebutuhan organisasi					
5	Setiap pekerjaan yang dilakukan membutuhkan keterampilan dalam mengerjakannya					
6	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan lebih baik jika dilaksanakan dengan keterampilan yang sesuai.					
7	Karier saya dapat meningkat apabila mengikuti Pendidikan dan Pelatihan					
8	Pegawai yang berpengalaman kerja dalam bidangnya akan cepat tanggap menangani permasalahan dalam tugasnya					

1.2. Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pengelola/Panitia memberikan pelayanan yang memuaskan kepada peserta					
2	Pengelola/Panitia mempunyai perencanaan dalam pelaksanaan diklat.					
3	Materi yang diberikan sangat membantu untuk peningkatan pekerjaan saya					
4	Materi yang diberikan lebih meningkatkan kemampuan saya dalam bidang administrasi					
5	Metode pembelajaran yang diberikan bervariasi sehingga saya mudah mengerti					
6	Instruktur mampu membangkitkan motivasi saya dalam bekerja					
7	Instruktur mampu membuat saya betah mengikuti diklat					
8	Fasilitas dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memuaskan					
9	Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jadwal					

1.3. Evaluasi Pelaksanaan Diklat

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasakan pengaruh positif dari program pendidikan dan pelatihan					
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa dibantu oleh rekan kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan					
3	Saya menjadi teladan bagi pegawai yang lain setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan,					
4	Pekerjaan saya mendapat penilaian positif dari rekan kerja setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan					
5	Saya memberikan kontribusi yang lebih setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan					
6	Saya sering diserahi tugas oleh pimpinan setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan					
7	Pada saat Pelaksanaan diklat dilakukan Free Test dan Post Test					
8	Kepada instruktur diberikan lembaran evaluasi untuk menilai fasilitas dan panitia penyelenggara					

BAGIAN II MOTIVASI KERJA

2.1. Motiv

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya perlu berprestasi agar mendapat hasil yang lebih walaupun kebutuhan sehari-hari sudah telah terpenuhi					
2	Saya bekerja untuk mencari upah/uang untuk pemenuhan kebutuhan					
3	Saya harus mendapatkan hasil yang terbaik dari hasil pekerjaan saya					
4	Organisasi akan memberikan imbalan atas prestasi kerja yang saya lakukan					
5	Reward yang diberikan meningkatkan motivasi kerja pegawai					
6	Tempat saya bekerja sangat kondusif/nyaman					
7	Pegawai merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Lingkungan tempat saya bekerja memberikan harapan untuk bekerja lebih maju					
9	Fasilitas yang tersedia di kantor saya memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
11	Saya selalu mempunyai solusi dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan					
12	Saya sering membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun hal itu baru bagi saya					
13	Hubungan saya dengan rekan kerja baik					
14	Saya sering diikutkan dalam pekerjaan yang membutuhkan penyelesaiannya dengan membentuk tim kerja					

2.2. Harapan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan mau memberikan arahan dan kepada saya atas permasalahan yang saya dihadapi					
2	Pimpinan saya selalu memberikan penghargaan atas prestasi saya					
3	Pimpinan selalu mendelegasikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai					
4	Organisasi akan memberikan imbalan atas prestasi kerja yang saya lakukan					
5	Promosi terhadap pegawai didasarkan atas penilai terhadap prestasi yang dilakukan					
6	Pengembangan karir diberikan kepada pegawai yang berprestasi sesuai dengan penilaian yang diperoleh					
7	Saya bekerja dalam kondisi yang aman karena kepastian akan pekerjaan saya					

2.3. Insentif

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Imbalan kelebihan atas beban kerja yang saya dapatkan sangat memuaskan					
2	Gaji yang saya terima memadai apabila dibandingkan dengan kenaikan harga barang di pasar memadai					
3	Kelebihan beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai selalu diberikan insentif oleh pimpinan					
4	Saya merasa terbantu atas fasilitas kesehatan yang didapatkan					
5	Pemberian tunjang kepada pegawai berdasarkan prestasi yang dilakukan					
6	Saya tidak merasa kuatir jika tidak aktif bekerja karena adanya jaminan hari tua					

BAGIAN III KINERJA PEGAWAI

3.1. Kualitas Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan merasa puas dengan pekerjaan saya					
2	Kualitas hasil kerja saya telah sesuai dengan standar kerja					
3	Pekerjaan saya diselesaikan dengan efektif					
4	Saya selalu memperhatikan tujuan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan maupun rekan kerja					
7	Saya bekerja dengan penuh energik					
8	Saya memiliki komitmen dalam bekerja					

3.2. Kuantitas Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan sering melebihi dari hasil yang dihasilkan dari rekan kerja saya					
2	Saya sering mengerjakan pekerjaan dengan jenis yang berbeda					
3	Saya selalu memperhatikan ketepatan jadwal dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya bekerja sudah melebihi dari target waktu yang ditetapkan					
5	Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang seharusnya					

Lampiran II : Data Ordinal Hasil Penelitian

DATA ORDINAL UNTUK DIMENSI KEBUTUHAN DIKLAT

Kode Responden	X1.1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	3	4	4	4	4	5
2	4	4	5	4	4	5	4	5
3	5	5	5	5	3	5	5	2
4	5	4	4	4	5	5	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5
6	4	3	4	4	4	4	2	4
7	4	4	4	4	4	4	3	3
8	4	3	3	3	3	5	2	3
9	3	3	5	4	2	5	4	4
10	4	4	4	3	3	4	4	3
11	3	4	3	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	3	3	3
13	4	4	4	4	3	3	3	3
14	4	5	4	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	4	3
17	3	4	4	4	3	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	3
19	3	4	4	4	3	4	4	4
20	5	5	5	4	5	5	4	5
21	5	5	5	4	4	5	5	5
22	5	4	4	4	4	5	4	5
23	4	4	4	4	2	2	5	2
24	4	4	4	4	4	4	4	5
25	5	5	5	4	4	5	4	5
26	4	4	4	4	3	5	5	2
27	4	4	4	4	5	5	4	4
28	4	5	4	5	5	5	5	5
29	3	3	4	4	4	4	3	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	3	3	3	3	5	3	3
32	3	3	3	4	3	4	4	4
33	4	4	4	3	3	4	4	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	4	4	5	4	5
36	4	4	4	4	4	3	3	4

37	4	4	4	5	5	3	3	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	4	4	3	4	3
40	3	4	5	5	3	4	4	4
41	4	5	4	5	5	5	4	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4

DATA ORDINAL UNTUK DIMENSI PENGELOLAAN DIKLAT

Kode Responden	X1.2								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	4	5	4	3	4	4	4	4
2	5	4	4	3	4	4	4	4	4
3	5	3	3	3	3	3	3	2	3
4	5	5	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	4	2	2	2	2	4	2	4
7	3	4	3	3	3	3	3	4	3
8	3	4	4	3	3	4	3	3	3
9	3	4	4	2	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	5	3	3	3	3
11	4	3	3	3	3	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2
18	3	4	3	3	3	4	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2
20	4	5	4	4	5	4	5	4	5
21	3	4	3	4	3	4	4	4	3
22	4	4	4	4	4	5	4	4	5
23	4	5	4	2	5	5	5	5	5
24	3	3	3	4	3	3	4	4	3
25	5	5	5	4	3	3	3	4	4
26	4	3	3	4	4	3	3	3	3
27	5	4	4	3	4	4	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	4	3	3	3	3	4	3	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	5	5	5	4	3	3	3
32	3	4	4	3	4	4	3	3	4
33	3	4	3	4	5	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	4	3	3	3	4	3	3	2
36	4	4	3	3	4	3	3	4	3
37	4	4	3	3	4	4	4	4	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3

39	4	4	3	3	4	4	4	4	4
40	4	3	4	3	4	3	3	3	3
41	4	4	3	3	3	4	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	2	2	2
43	4	3	4	4	3	4	3	4	4

DATA ORDINAL UNTUK DIMENSI PENGELOLAAN DIKLAT

Kode Responden	X1.3								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	4	5	4	3	4	4	4	4
2	5	4	4	3	4	4	4	4	4
3	5	3	3	3	3	3	3	2	3
4	5	5	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	4	2	2	2	2	4	2	4
7	3	4	3	3	3	3	3	4	3
8	3	4	4	3	3	4	3	3	3
9	3	4	4	2	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	5	3	3	3	3
11	4	3	3	3	3	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2
18	3	4	3	3	3	4	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2
20	4	5	4	4	5	4	5	4	5
21	3	4	3	4	3	4	4	4	3
22	4	4	4	4	4	5	4	4	5
23	4	5	4	2	5	5	5	5	5
24	3	3	3	4	3	3	4	4	3
25	5	5	5	4	3	3	3	4	4
26	4	3	3	4	4	3	3	3	3
27	5	4	4	3	4	4	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	4	3	3	3	3	4	3	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	5	5	5	4	3	3	3
32	3	4	4	3	4	4	3	3	4
33	3	4	3	4	5	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	4	3	3	3	4	3	3	2
36	4	4	3	3	4	3	3	4	3
37	4	4	3	3	4	4	4	4	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3

39	4	4	3	3	4	4	4	4	4
40	4	3	4	3	4	3	3	3	3
41	4	4	3	3	3	4	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	2	2	2
43	4	3	4	4	3	4	3	4	4

DATA ORDINAL UNTUK DIMENSI MOTIF

Kode Responden	X2.1													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4
2	4	2	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	2	4	2	3	3	4	3	4	2	4	2
7	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
8	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
9	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4
10	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
11	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
13	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
17	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
18	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
20	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
22	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
23	2	4	4	2	5	5	5	4	4	4	3	2	5	4
24	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4
25	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
26	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
28	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
31	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
32	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5	4
33	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
34	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
35	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4

37	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
39	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
40	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
41	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
43	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4

DATA ORDINAL UNTUK DIMENSI HARAPAN

Kode Responden	X2.2						
	1	2	3	4	5	6	7
1	5	4	4	4	4	4	3
2	5	4	5	3	3	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	3	3	3
6	4	2	4	4	4	4	3
7	4	3	3	3	3	3	3
8	4	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	1	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	3	2	2	2
15	4	4	4	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	4
18	4	3	4	3	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	4
20	5	4	4	4	4	5	4
21	4	3	3	3	3	3	4
22	4	4	4	4	5	5	4
23	5	4	4	4	2	5	4
24	5	4	3	3	4	4	3
25	4	4	5	4	4	4	4
26	3	4	4	3	3	3	3
27	4	3	4	4	4	3	3
28	4	4	4	4	3	3	3
29	4	3	4	4	4	4	3
30	3	3	3	3	3	3	3
31	4	3	3	3	3	3	3
32	2	2	3	2	4	4	2
33	4	4	4	4	4	4	3
34	4	4	4	5	5	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3
36	3	4	4	3	3	3	3
37	4	4	3	3	3	2	2
38	3	4	4	3	3	3	3

39	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	2	2	2	3	4
41	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	3	3	3	4
43	5	4	4	4	4	5	4

DATA ORDINAL UNTUK DIMENSI INSENTIF

Kode Responden	X.2.3					
	1	2	3	4	5	6
1	4	3	4	3	4	5
2	4	3	4	4	3	2
3	4	3	3	3	3	2
4	3	2	4	4	3	1
5	4	2	2	5	3	5
6	2	4	4	4	4	4
7	3	2	3	3	2	2
8	3	4	3	3	3	2
9	4	4	3	4	3	4
10	3	3	3	4	3	3
11	3	3	5	3	5	4
12	3	2	3	3	2	2
13	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	5	4	4
15	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3
17	3	4	3	2	3	2
18	3	4	3	3	3	3
19	3	4	3	2	3	2
20	4	2	4	4	5	1
21	3	3	3	3	3	4
22	4	2	4	4	4	4
23	2	2	2	2	5	2
24	4	3	4	3	4	5
25	4	3	4	4	3	3
26	4	3	3	3	3	2
27	3	3	4	4	3	2
28	4	3	3	3	3	4
29	3	4	4	4	4	4
30	3	4	2	2	2	2
31	3	4	3	3	3	3
32	4	4	3	4	3	4
33	3	3	3	4	3	3
34	3	4	5	3	5	4
35	3	3	2	2	3	3
36	3	4	3	3	3	3
37	4	3	3	4	4	4

38	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3
40	3	4	3	2	3	2
41	4	4	3	4	3	3
42	3	4	3	2	3	2
43	4	2	4	4	5	1

DATA ORDINAL UNTUK DIMENSI KUALITAS KERJA

Kode Responden	Y3.1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3	4	4	5
3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5
6	3	4	3	4	2	2	2	4
7	3	3	3	3	4	3	3	4
8	3	4	4	4	4	3	3	4
9	4	4	4	4	4	5	4	5
10	3	3	3	4	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	4	3	3	4
13	4	3	3	3	3	3	4	3
14	4	4	5	5	5	5	5	5
15	4	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	4
18	4	4	3	4	3	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	2	5	4
24	5	5	5	4	4	4	4	4
25	4	3	3	4	3	4	4	5
26	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	3	4	5	5	5	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	5	3	5	3	3	3	5
30	3	3	3	3	4	3	2	4
31	3	4	4	4	4	3	3	4
32	4	4	4	4	4	5	4	5
33	3	3	3	4	3	3	2	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	3	4	3	3	4
36	4	3	3	3	3	3	2	3
37	3	3	5	4	4	4	4	5
38	4	3	3	3	4	4	4	3

39	4	3	3	3	4	4	2	4
40	3	3	4	4	4	3	3	4
41	4	3	3	4	3	4	2	4
42	3	3	3	4	4	3	2	4
43	4	3	4	3	4	3	4	4

DATA ORDINAL UNTUK DIMENSI KUANTITAS KERJA

Kode Responden	Y3.2				
	1	2	3	4	5
1	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	4
3	3	2	5	5	5
4	3	4	4	4	4
5	2	4	5	5	5
6	2	2	4	4	4
7	4	4	3	4	3
8	3	4	4	4	3
9	3	4	5	3	3
10	2	3	3	2	2
11	3	4	4	3	4
12	4	4	3	3	3
13	3	3	3	3	3
14	3	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3
16	3	4	3	4	3
17	3	3	3	3	3
18	4	4	3	3	3
19	3	3	3	3	3
20	4	4	4	2	4
21	4	4	4	4	4
22	2	4	4	4	4
23	4	4	4	4	2
24	4	5	5	4	4
25	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	4
28	3	4	4	4	4
29	2	2	4	4	4
30	4	4	3	4	3
31	3	4	4	4	3
32	3	4	5	3	3
33	2	3	3	2	2
34	3	4	4	3	4
35	4	4	3	2	3
36	3	3	3	3	3
37	4	3	3	2	4
38	3	4	4	3	3

39	4	4	3	2	3
40	3	3	4	2	3
41	4	3	3	4	4
42	3	4	4	3	3
43	4	3	4	2	4

LAMPIRAN III : DATA HASIL SPSS UNTUK UJI VALIDITAS DAN REABILITAS**A. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kebutuhan1	3.73	.691	30
Kebutuhan2	3.77	.679	30
Kebutuhan3	3.90	.607	30
Kebutuhan4	3.63	.765	30
Kebutuhan5	3.63	.718	30
Kebutuhan6	3.60	.675	30
Kebutuhann7	3.70	.750	30
Kebutuhan8	3.73	.785	30
Pengelolaan1	3.37	.669	30
Pengelolaan2	3.77	.679	30
Pengelolaan3	3.37	.669	30
Pengelolaan4	3.23	.728	30
Pengelolaan5	3.60	.855	30
Pengelolaan6	3.50	.777	30
Pengelolaan7	3.47	.776	30
Pengelolaan8	3.33	.758	30
Pengelolaan9	3.33	.922	30
Evaluasi1	3.83	.699	30
Evaluasi2	3.27	.740	30
Evaluasi3	3.13	.571	30
Evaluasi4	3.27	.640	30
Evaluasi5	3.20	.925	30

Evaluasi6	3.33	.606	30
Evaluasi7	3.53	.937	30
Evaluasi8	3.77	.774	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kebutuhan1	84.27	111.789	.581	.919
Kebutuhan2	84.23	111.633	.604	.919
Kebutuhan3	84.10	113.817	.507	.921
Kebutuhan4	84.37	113.757	.393	.923
Kebutuhan5	84.37	114.378	.382	.923
Kebutuhan6	84.40	114.386	.410	.922
Kebutuhan7	84.30	110.424	.620	.919
Kebutuhan8	84.27	113.099	.422	.922
Pengelolaan1	84.63	111.068	.656	.918
Pengelolaan2	84.23	111.013	.649	.918
Pengelolaan3	84.63	113.068	.509	.921
Pengelolaan4	84.77	113.220	.452	.922
Pengelolaan5	84.40	108.731	.634	.918
Pengelolaan6	84.50	109.086	.682	.918
Pengelolaan7	84.53	108.740	.705	.917
Pengelolaan8	84.67	108.023	.772	.916
Pengelolaan9	84.67	108.782	.578	.920
Evaluasi1	84.17	110.075	.695	.918
Evaluasi2	84.73	113.651	.416	.922
Evaluasi3	84.87	112.671	.640	.919
Evaluasi4	84.73	111.582	.649	.919
Evaluasi5	84.80	112.234	.391	.923
Evaluasi6	84.67	112.644	.602	.919
Evaluasi7	84.47	111.706	.413	.923
Evaluasi8	84.23	111.633	.521	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
88.00	120.759	10.989	25

B. MOTIVASI**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motif1	4.00	.788	30
Motif2	3.77	.679	30
Motif3	4.03	.718	30
Motif4	3.50	.820	30
Motif5	4.00	.695	30
Motif6	3.67	.606	30
Motif7	3.67	.711	30
Motif8	3.73	.691	30
Motif9	3.93	.521	30
Motif10	3.83	.747	30
Motif11	3.80	.761	30
Motif12	3.57	.728	30
Motif13	4.00	.788	30
Motif14	3.57	.898	30
Harapan1	3.83	.699	30
Harapan2	3.43	.626	30
Harapan3	3.60	.563	30
Harapam4	3.20	.925	30
Harapan5	3.43	.679	30
Harapan6	3.50	.777	30
Harapan7	3.27	.944	30
Insentif1	3.30	.596	30
Insentif2	3.20	1.031	30

Insentif3	3.27	.691	30
Insentif4	3.33	.711	30
Insentif5	3.37	.765	30
Insentif6	3.13	.973	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motif1	92.93	111.513	.473	.902
Motif2	93.17	111.799	.539	.901
Motif3	92.90	111.266	.542	.901
Motif4	93.43	110.599	.506	.901
Motif5	92.93	111.513	.545	.901
Motif6	93.27	114.616	.386	.903
Motif7	93.27	109.789	.651	.899
Motif8	93.20	108.579	.759	.897
Motif9	93.00	112.759	.630	.900
Motif10	93.10	108.369	.712	.897
Motif11	93.13	112.189	.448	.903
Motif12	93.37	113.068	.413	.903
Motif13	92.93	110.133	.559	.900
Motif14	93.37	112.309	.362	.905
Harapan1	93.10	110.990	.578	.900
Harapan2	93.30	113.500	.458	.902
Harapan3	93.33	114.506	.429	.903
Harapan4	93.73	111.513	.391	.904
Harapan5	93.50	113.569	.412	.903
Harapan6	93.43	113.013	.386	.904
Harapan7	93.67	111.471	.383	.905
Insentif1	93.63	113.206	.507	.902
Insentif2	93.73	110.961	.367	.906
Insentif3	93.67	111.885	.522	.901
Insentif4	93.60	111.834	.509	.901
Insentif5	93.57	110.185	.574	.900
Insentif6	93.80	110.166	.435	.903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96.93	119.995	10.954	27

C. KINERJA

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kualitas1	3.6000	.56324	30
Kualitas2	3.5333	.62881	30
Kualitas3	3.5000	.62972	30
Kualitas4	3.6333	.55605	30
Kualitas5	3.5667	.56832	30
Kualitas6	3.3667	.71840	30
Kualitas7	3.3000	.79438	30
Kualitas8	4.0333	.61495	30
Kuantitas1	3.2000	.84690	30
Kuantitas2	3.5000	.68229	30
Kuantitas3	3.5333	.62881	30
Kuantitas4	3.1000	.92289	30
Kuantitas5	3.1667	.64772	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas1	41.4333	24.737	.458	.835
Kualitas2	41.5000	23.500	.611	.825
Kualitas3	41.5333	23.016	.696	.820
Kualitas4	41.4000	24.455	.519	.832
Kualitas5	41.4667	24.878	.427	.837
Kualitas6	41.6667	23.885	.458	.835
Kualitas7	41.7333	22.340	.619	.823
Kualitas8	41.0000	24.897	.382	.839
Kuantitas1	41.8333	22.902	.493	.834
Kuantitas2	41.5333	24.395	.409	.838
Kuantitas3	41.5000	23.500	.611	.825
Kuantitas4	41.9333	23.030	.422	.842
Kuantitas5	41.8667	24.395	.433	.836

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.0333	27.620	5.25543	13

LAMPIRAN IV : DATA HASIL SPSS UNTUK REGRESS BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Diklat ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.500	.32957

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.786	2	2.393	22.035	.000 ^a
	Residual	4.345	40	.109		
	Total	9.131	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.534	.504		1.060	.295
	Diklat	.554	.147	.542	3.775	.001
	Motivasi	.302	.179	.243	1.688	.099

a. Dependent Variable: Kinerja

Correlations

		Diklat	Motivasi	Kinerja
Diklat	Pearson Correlation	1	.651**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	43	43	43
Motivasi	Pearson Correlation	.651**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	43	43	43
Kinerja	Pearson Correlation	.700**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	43	43	43

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