

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH KABUPATEN ACEH UTARA



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

Disusun Oleh:

M U S N A D I NIM. 501473362

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

JUDUL TAPM

: PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI

KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH KABUPATEN

ACEH UTARA

NAMA

: MUSNADI

NIM

: 501473362

PROGRAM STUDI

: ILMU ADMINISTRASI BIDANG MINAT

ADMINISTRASI PUBLIK

HARI/TANGGAL

: JUMAT / 07 Oktober 2016

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si

NIDN. 0109046201

Drs. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc

Nip. 195809 214985 03 1 001

Ketua Bidang ISIP

ektur Program Pascasarjana

Dr. Darmanto, M. Ed.

NIP. 19591027 198603 1 003

eigh, M. Se, Ph. D

NIP 19520213 198503 2 001

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418 Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588

PENGESAHAN

Nama

: Musnadi

NIM

: 501473362

Program Studi

: Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

Judul Tesis

: Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan

Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Utara

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program

Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/tanggal: Jum'at / 07 Oktober 2016

Waktu

: 14.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

- 1. Ketua Komisi Penguji Dr. Sri Listyarini, M.Ed.
- 2. Penguji Ahli Prof. Dr. Ngadisah, MA
- 3. Penguji I/Pembimbing I Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si
- 4. Penguji II/Pembimbing II
 Drs. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418 Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Utara" adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Banda Aceh,

Saya yang menyatakan,

<u>Musnadi</u>

NIM. 501473362

UNIVERSITAS TERBUKA PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

RIWAYAT HIDUP

Nama : Musnadi

Nim : 501473362

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Tempat / Tanggal Lahir : Tambon Baroh, 02 April 1976

Riwayat Pendidikan : SD Negeri 1 Krueng Geukueh, Lulus Tahun 1988

SMP Negeri 1 Lhokseumawe, Lulus Tahun 1991

SMA Negeri 2 Banda Sakti, Lulus Tahun 1994

Universitas Malikussaleh, Lulus Tahun 2006

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1995 s/d 2006 sebagai Honorer di Setdakab Aceh Utara

Tahun 2007 s/d 2012 sebagai Staf di Bagian Umum Setdakab

Tahun 2013 s/d 2014 sebagai Kasubbag Rumah Tangga

Tahun 2015 s/d 2016 sebagai Kasubbag Perlengkapan

Banda Aceh, 08 September 2016

Musnadi

NIM: 501473362

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas karunia-Nya maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Unversitas Terbuka di Jakarta, yang membahas mengenai Judul: "Pengaruh Diklat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Utara".

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan baik susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan ini tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Bapak Bupati Aceh Utara yang telah memberikan izin kepada kami untuk mengikuti pendidikan pada Program Magister Administrasi Publik di Universitas Terbuka UPPBJ Banda Aceh.
- Ibu Suciati, M.Sc. Ph.D, selaku Direktur Progam Pascasarjana Unversitas
 Terbuka di Jakarta;
- 3. Bapak Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.

4. Seluruh dosen dan staf pengajar Unversitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan

tesis ini.

5. Seluruh staf karyawan dan karyawati Unversitas Terbuka di Banda Aceh yang

telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.

6. Bapak Kepala DPKKD Kabupaten Aceh Utara dan seluruh Staf yang telah

membantu menyediakan data untuk penyusunan tesis ini.

7. Kepada Istri serta anak-anakku tercinta yang banyak memberikan motivasi,

pengertian serta do'a dalam penyelesaian tesis.

8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis

sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun

materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat

dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang

memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Banda Aceh, 08 September 2016

Penulis,

Х

DAFTAR ISI

Halaman	
Abstract	ii
Abstrak	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Pernyataan	vi
Riwayat Hidup	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Dartai Gambai	ЛΙΥ
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	9
Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Pelayanan Publik	13
3. Pendidikan dan Pelatihan	16
4. Motivasi	25
5. Kinerja Pegawai	29

B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Berpikir	41
D. Operasionalisasi Variabel	44
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	50
B. Populasi dan Sampel	50
C. Instrumen Penelitian	51
D. Prosedur Pengumpulan Data	52
E. Metode Analisa Data	53
F. Jadwal Penelitian	61
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	62
B. Hasil	62
C. Pembahasan	94
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	114
A. Kesimpulan B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	116
DAFTAR LAMPIRAN	119

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1.	Operasionalisasi Variabel Penelitian
3.1.	Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen
3.2.	Jadwal Penelitian Tahun 2015-2016
4.1.	Uji Validitas Variabel Diklat (X ₁)
4.2.	Uji Validitas Variabel Motivasi (X ₂)
4.3.	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
4.4.	Uji Reliabilitas Variabel Diklat (X ₁)
4.5.	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X ₂)
4.6.	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
4.7.	Uji Normalitas
4.8.	Hasil Uji Multikolinearitas
4.9.	Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y
4.10.	Kriteria Tanggapan Responden
	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Diklat
4.12.	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Diklat
4.13.	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Motivasi
4.14.	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai
4.15.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur ASN Dinas
	Kekayaan Kabupaten Aceh Utara
4.16.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
4.17.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja
4.18.	Analisis Koefisien Determinasi
4.19.	Analisis Regresi Linear Berganda
4.20.	Interpretasi Tingkat Pengaruh
4.21.	Hasil Uji Secara Simultan (Uji sig F)

DAFTAR GAMBAR



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, apapun bentuknya senantiasa akan mengupayakan tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan organisasi atau instansi sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusia anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan akumulasi dari keberhasilan unit-unit yang terdapat didalamnya dimana keberhasilan unit-unit tersebut merupakan akumulasi dari keberhasilan semua individu yang bekerja di dalamnya.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi, khususnya instansi pemerintah tersebut dibutuhkan aparatur negara yang senantiasa konsisten dan konsekwen, bersih, bertanggung jawab, berorientasi ke masa depan serta memiliki semangat pengabdian dan kemampuan profesionalisme dalam penyelenggaraan Negara dan Pembangunan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan

pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara.

Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut, Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil/prestasi yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepadanya (Mangkunegara, 2009, p. 9).

Dengan kata lain kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu pegawai sehingga upaya peningkatan kinerja organisasi adalah melalui peningkatan kinerja individu pegawai. Menurut Payaman (2015) salah satu penentu kinerja pegawai adalah dukungan kemampuan pegawai,

dimana kemampuan pegawai ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor, faktor pertama adalah faktor kemampuan yang meliputi: kebugaran fisik, pendidikan, pelatihan dan pengalaman, sedangkan faktor kedua adalah faktor motivasi yang meliputi: sikap dan etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kemampuan pegawai memiliki peran sentral dalam pencapaian tujuan (Simanjuntak, 2015, p. 15).

Kabupaten Aceh Utara adalah salah satu Kabupaten yang berada di Propinsi Aceh yang beribu kota di Lhoksukon. Kabupaten ini merupakan zona industri di kawasan tersebut yang memiliki kontribusi terbesar dalam hal keuangan daerah Pemerintah Aceh secara keseluruhan. Aceh Utara merupakan salah satu wilayah otonomi dan desentralisasi sehingga dalam pengelolaan keuangan daerah pemerintah daerah dituntut untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah yang berorientasi pada kepentingan publik. Salah satu cara untuk merealisasikan tujuan tersebut hendaknya Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hanika (2014) bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka pegawai dapat

mengetahui teknik-teknik baru dalam bekerja sehingga kinerja akan menjadi lebih baik.

Melalui pendidikan pelatihan ini tujuan yang hendak dicapai pada dasarnya adalah sebagai berikut :

- Peningkatan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945,
- Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebtuhan instansi,
- Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa,
- 4. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat,
- Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki

kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah belum mencukupi dalam segi kuantitas. Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah masih memerlukan tambahan pegawai untuk menambah pegawai disetiap bagian. Pengetahuan para pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi dan dari segi kedisiplinan, masih ada pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti merokok di dalam tempat kerja dan saat jam kerja.

Di satu sisi perbaikan efektivitas dan efisiensi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat dilakukan melalui program pendidikan dan latihan (diklat), sedangkan pada sisi lain peningkatan sikap pegawai terhadap pekerjaan serta tugas-tugasnya dapat dilakukan dengan usaha memotivasi para pegawai. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuanya dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Biasanya yang sering dikeluhkan oleh pegawai adalah kurang terpenuhinya kebutuhan dasar (basic needs). yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu motivasi atau dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan sebagaimana tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk termotivasi melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif dan kebutuhan (Devung, 2009, p. 108). Untuk menumbuhkan motivasi bawahan atau pegawai pimpinan organisasi harus memahami kondisi pegawai khususnya berhubungan dengan kesejahteraan yang atau reward. keberhasilan organisasi adalah tercermin pada akumulasi kinerja bawahan, sehingga itu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan sangat penting. Yusri (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa diklat dan motivasi keria mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang telah mengikuti diklat (pendidikan dan pelatihan) dan diberikan motivasi akan melaksanakan upaya substansal guna menunjang tujuan-tujuan organisasi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Untuk menunjang keberhasilan tersebut di atas, maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh pimpinan adalah memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti diklat dan memberikan motivasi kepada pegawai. Yang kesemuanya itu diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka timbul keinginan untuk mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di utarakan pada latar belakang diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

- 1. Adakah pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah?
- 2. Adakah pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah?
- 3. Adakah pengaruh secara simultan antara Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- Untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.
- Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.

 Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi manajemen daerah Kabupaten Aceh Utara tentang Pendidikan dan Pelatihan dan motivasi serta pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pencapaian atau peningkatan kinerja di instansi pemerintah.

2. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengembangan teoritis serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau acuan dalam penelitian lebih lanjut, khususnya yang berkenaan dengan Pendidikan dan Pelatihan, motivasi dan kinerja manajerial di sektor publik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau instansi peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Berikut ini pengertian manajemen sdm menurut Handoko (2013:4):

"Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi,
pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia
untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi."

Pada dasarnya tujuan manajemen sdm adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasikan dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo (2015:5-7). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni:

a. Fungsi manajemen

Fungsi ini terdiri dari:

1) Perencanaan (Planning)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

2) Pengorganisasian (Organizing)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pegawai, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3) Pengarahan (Directing)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi,

sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sdm agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan (Controlling)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

b. Fungsi Operasional

Fungsi ini terdiri dari:

1) Pengadaan (Procurement)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan instansi, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

2) Pengembangan (Development)

Usaha untuk meningkatkan keahlian pegawai melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar pegawai atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

3) Kompensasi (Compensation)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada instansi atau organisasi.

4) Integrasi (Integration)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, instansi, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

5) Pemeliharaan (Maintenance)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau instansi mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan instansi.

6) Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab instansi untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau instansi mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Jadi fungsi sdm menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan asset penting bagi instansi. Sedangkan sebagai fungsi operasional pegawai termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2. Pelayanan Publik

Istilah Pelayanan berasal dari kata "layani" yang artinya menolong menyediakan segala apa yang diperlukan oleh orang lain untuk perbuatan melayani. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrem dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia (Sinambela, 2012).

Di dalam Hukum Administrasi Negara, istilah "pelayanan publik" diartikan sebagai segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan orang, masyarakat, instansi pemerintah dan badan hukum maupun sebagai pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Menpan, 2003).

Sebagai titik tolak, beberapa esensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang perlu selalu disadari adalah bahwa masalah pelayanan publik bersumber pada (Sutedi, 2011, p. 79)

- a. Adanya kewajiban pada pihak administrasi Negara untuk menjalankan fungsi dan wewenangnya berdasarkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dan bersih,
- Adanya pengakuan terhadap hak asasi setiap warga Negara atas pemerintahan, perilaku administrative, dan kualitas hasil pelayanan yang baik,
- c. Adanya keanekaragaman jenis serta bidang pelayanan publik sebagai akibat dari adanya keragaman urusan dan kepentingan masyarakat yang harus dipenuhi melalui penyelenggaraan pelayanan publik.

Menurut KEPEMENPAN NO.63/KEP/M.PAN/7/2013Pelayanan public adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai uapaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundangundangan (Juliantara, 2015, p. 3).

Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrem dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia. Masyarakat setiap waktu akan selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari birokrat, meskipun tuntutan itu seringkali tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, karena secara empiris pelayanan publik yang terjadi selama ini masih menampilkan ciri-ciri yakni berbelit-belit, lambat, mahal, dan melelahkan (Sinambela, 2012).

Pelayanan publik atau pelayanan umum dapat didefinisikan sebagai segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publi yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Fadhillah, 2014).

Dikeluarkannya UU Pemerintah Daerah No.22 Tahun 1999 yang kemudian direvisi dengan UU No. 32 Tahun 2004, pemerintah daerah secara terus menerus meningkatkan pelayanan publik. Seiring dengan hal itu tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas

terus meningkat dari waktu ke waktu. Tuntutan tersebut semakin berkembang seirama dengan tumbuhnya kesadaran bahwa warga Negara memiliki hak untuk dilayani dan kewajiban pemerintah daerah untuk dapat memberikan pelayanan. Tantangan yang dihadapi dalam pelayanan publik adalah bukan hanya menciptakan sebuah pelayanan yang efisien, namun juga bagaimana pelayanan juga dapat dilakukan dengan tanpa membedabedakan status dari masyarakat yang dilayani, atau dengan kata lain bagaimana menciptakan pelayanan yang adil dan demokratis (Juliantara, 2015).

Undang-undang Pelayanan Publik (secara resmi bernama Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik) adalah Undang-undang yang mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang merupakan efektifitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri (Fadhillah, 2014). Di Indonesia,upaya memperbaiki pelayanan sebenarnya juga telah sejak lama dilaksanakan oleh pemerintah, antara lain melalui inpres No. 5 Tahun 1984 tentang pedoman Penyederhanaan dan Pengendalian Perjanjian di Bidang Usaha. Upaya ini dilanjutkan dengan Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 81/1993 tentang Pedoman Tatalaksana Pelayanan Umum. Untuk lebih mendorong komitmen aparatur pemerintah terhadap peningkatan mutu pelayanan, maka telah diterbitkan pula Inpres No. 1 Tahun 1995 tentang Perbaikan dan Peningkatan Mutu Pelayanan Aparatur Pemerintah Kepada Masyarakat. Pada perkembangan terakhir telah diterbitkan pula Keputusan

Menpan No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Dengan demikian, pelayanan publik ialah merupakan pemenuhan kebutuhan serta keinginan masyarakat oleh si penyelenggara Pelayanan publik, dengan tujuan agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

3. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad (1997; 77), adalah:

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya (Heidjrachman, 2007, p. 77).

Pendapat lain dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo bahwa:

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Notoatmodjo, 2013, p. 27).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Perbedaan antara latihan dan pendidikan dikemukakan dengan baik sekali Oleh J.C. Denyer dalam bukunya Moekijat bahwa "Pendidikan berhubungan dengan mengetahui "Bagaimana?" dan "Mengapa?" dan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan, sedangkan latihan adalah lebih banyak bersifat praktis" (Moekijat, 2011, p. 7).

Maju Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani diklat pegawai biasanya disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) atau Badan Pendidikan dan Pelatihan.

b. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Abdurrahman Fatoni bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

- Meningkatkan kepribadaian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- 4) Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
- 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja (Fatoni, 2006, p. 98).

Tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu:

- Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan insiatif dalam bekerja.
- Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan.
- 3) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada ogranisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab.

4) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

Tujuan pendidikan dan pelatihan di atas menunjukan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja.

Pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting, menurut Wursanto, ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

- Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
- Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.
- 3) Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
- 4) Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri (Wursanto, 2009, pp. 60-61).

Tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan dan

pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

c. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Hampir seluruh organisasi baik pemerintah maupun swasta menyadari akan keterbatasannya dalam menghadapi berbagai perubahan. Perubahan yang datang dalam menjawab tantangan baik yang berasal dari diri sendiri, maupun perubahan yang datang dari luar seperti perubahan kebutuhan masyarakat akan teknologi baru. Untuk menghadapi dan menjawab perubahan tersebut bisa dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah melakukan program pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Menurut Soekidjo Notoatmodjo bahwa pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain:

 Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.

Oleh sebab itu pegawai baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

- 2) Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu jabatanjabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Sehingga diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- 3) Di dalam masa pembangunan ini, organisasi atau instansi baik pemerintah atau swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan (Notoatmodjo, 2013, pp. 18-23).

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan menyatakan bahwa "Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai" (Hasibuan, 2010, p. 120). Dengan kata lain orang yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi pegawai baik untuk masa sekarang ataupun masa yang akan datang, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap serta produktivitas pegawai akan meningkat.

d. Tahapan-tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Ambar T Sulistiyani & Rosidah menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencangkup:

- Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- 2) Pengembangan program pelatihan (development) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- 3) Evaluasi program pelatihan (evaluation) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ambar T. Sulitiyani., 2009, p. 223)

Menurut Sondang P Siagian (2012) bahwa ada tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu:

1) Penentuan Kebutuhan

Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

2) Penentuan Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut tingkah laku atau mungkin juga keduaduanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan nyata mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.

3) Penetapan Isi Program

Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.

4) Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi (keterlibatan), repetisi (pengulangan), relevansi (kecocokan), pengalihan, dan umpan balik.

5) Pelaksanaan Program

Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya, artinya dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

6) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin, dan etos kerja (Siagian, 2012, pp. 185-187).

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan dalam pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari analisis kebutuhan, penentuan sasaran yang sesuai dengan isi program, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, dan penilaian pelaksanaan program.

e. Proses Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Bila dilihat dari pendekatan sistem pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari Input (sasaran diklat), output (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut.

Soekidjo Notoatmodjo menjelaskan bahwa:

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku berbentuk peningkatan mutu kemampuan dan keterampilan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Teori pendidikan dan pelatihan factor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan

menjadi dua yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware) (Notoatmodjo, 2013, p. 31).

Pendapat Soekidjo di'atas sejalan dengan proses pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Wursanto bahwa hal-hal yang mempengaruhi diklat dibedakan menjadi dua, yaitu Perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri, sedangkan perangkat keras (hardware) yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, bukubuku referensi, alat bantu pendidikan, dan sebagainya (Wursanto, 2009, p. 89).

Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pendidikan dan pelatihan atau peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4M (man, maney, materil, dan methods).

4. Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain "movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang yangditunjukkan seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi

yang sama. Motivasi adalah daya pendorong dariseorang pemimpin yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012, p. 138).

Munandar berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan (Munandar, 2001). Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan sekelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang.

Dalam pengertiannya motivasi mempunyai tiga komponen penting, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan timbul dari dalam dirinya sendiri yang apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogyanya dimilikinya. Dorongan timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri orang tersebut. Dorongan merupakan tindakan tertentu yang dilakukan oleh seseorang secara sadar. Komponen yang ketiga adalah tujuan, dimana tujuan merupakan segala sesuatu yang dapat

menghilangkankebutuhan dan mengurangi dorongan (Siagian, 2012, pp. 142-143).

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Motivasi dimulai dari pengenalan kebutuhan, salah satu penyebab utamakekomplekan proses ini adalah karena setiap individu begitu jauh berbeda satu sama lain. Hal ini tidak untuk memungkinkan membuat suatu hukum universal yang akanmemperkirakan bagaimana orang berpikir dalam keadaan tertentu. Keberhasilan seorang manajer dalam menggerakkan para bawahannya terletak pada kemampuan seorang manajer dalam memahami faktor-faktor motivasi yang dapat menjadi daya pendorong yang efektif.

McClelland dalam Mangkunegara dalam teorinya menyatakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan Prestasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi adalah hasil yang telah dicapai. Prestasi dapat dicapai dengan menggunakan kemampuan intelektual, spiritual, dan emosional, serta ketahanan diri terhadap segala situasi dalam aspek kehidupan. Kebutuhan Prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang. Kebutuhan Prestasi

dirumuskan dan menetapkan bahwa pencapaian perilaku yang terkait adalah hasil dari konflik antara harapan sukses dan takut gagal. Kecenderungan pendekatan dan penghindaran terdiri dari fungsi kebutuhan pencapaian, harapan dari keberhasilan dan kegagalan, dan nilai insentif dari keberhasilan dan kegagalan.

b. Kebutuhan Kekuasaan

Kekuasaan adalah kemampuan individu atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan individu tersebut. Seseorang yang memiliki tingkat kebutuhan kekuasaan yang tinggi cenderung berperilaku lebih tegas. Tujuan kebutuhan kekuasaan sebagai mengerahkan pengaruh dan mencari peningkatan subkategori yang sudah ditetapkan sebagai bagian dari tujuan perilaku untuk memperoleh kebutuhan prestasi.

c. Kebutuhan Afiliasi

Afiliasi merupakan pembentukan kontak sosial yang menghasilkan sebuah hubungan atau pertalian. Seseorang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi. McClelland menjelaskan bahwa karakter individu dengan Kebutuhan Afiliasi yang tinggi cenderung dapat menjaga hubungan sosial dengan baik, tidak bisa berada di dalam kondisi yang kompetitif, nyaman dalam norma dan harapan orang lain

serta cocok dalam pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim (Mangkunegara, 2009, p. 103).

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi sangat berpengaruh pada diri manusia karena motivasi adalah alat suatu usaha dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, setiap orangyang ingin memberikan motivasi terlebih dahulu harus benar-benar mengenal dan memahami latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yangdimotivasi.

5. Kinerja Pegawai

Organisasi pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh sekelompok orang yang ada diorganisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi.

Menurut Mohamad Mahsun (2006: 25) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi" (Mahsun, 2006, p. 25).

Sedangkan Suradji menyatakan bahwa:

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu orga nisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suradji, 2003, p. 2).

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Moh. Pabundu Tika bahwa "Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu" (Tika, 2010, p. 121).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indicator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Anwar prabu Mangkunegara bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2009, p. 12). Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Pendapat lain dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan bahwa "Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu" (Hasibuan, 2010, p. 103).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi, dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

Penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu instansi tertentu. Suyadi (1999:216) menyatakan bahwa:

Penilaian Kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para pegawai secara individual, tentang mutu hasil perkerjaannya di pandang dari sudut kepentingan instansi (Prawirosentono, 2009, p. 216).

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa:

Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan (Mangkunegara, 2009, p. 10).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk memberikan informasi kepada para pegawai secara individual tentang mutu hasil pekerjaannya, menentukan pelatihan kerja secara tepat dan untuk memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek. Menurut Sugiyono (2009: 227) Aspek tersebut antara lain:

- 1) Kualitas Pekerjaan (Quality of work)
- 2) Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work)
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (Job knowledge)
- 4) Kerjasama Tim (Teamwork)
- 5) Kreatifitas (Creativity)
- 6) Inovasi (Innovation)
- 7) Inisiatif (Initiative) (Sugiyono, 2009, p. 227)

Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara, diantaranya adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Disiplin dalam bekerja

- 4) Inisiatif
- 5) Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2009, p. 67)

Berdasarkan Indikator yang disebut di atas, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci, yaitu:

- Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
- Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
- 5) Tanggung Jawab adalah kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, diisiplin dalam bekerja, Inisiatif dan tanggungjawab.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai Pendidikan dan Pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai diantaranya adalah:

Penelitian pertama dilakukan oleh Aniva Ari Setiana dan Tjatjuk Siswandoko (2009), dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anggrek Mobilindo Bekasi. Dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa faktor motivasi memiliki korelasi atau hubungan yang relatif erat dengan kinerja karyawan PT. Anggrek Mobilindo Bekasi, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,833 atau 83,3%. Koefosien determinasi (R2) sebesar 0,694, artinya kontribusi faktor motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Anggrek Mobilindo Bekasi sebesar 69,4%, sedangkan sisanya sebesar 30,6 % disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Koefisien arah faktor pendidikan dan faktor motivasi bertanda positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan 99% terhadap kinerja karyawan PT. Anggrek Mobilindo Bekasi. Koefisien regresi sebesar 0,576, artinya jika motivasi meningkat satu kali, maka kinerja karyawan PT. Anggrek Mobilindo Bekasi akan meningkat sebesar 0,576 kali (Siswandoko, 2009).

Penelitian kedua oleh Moch. Noor Setyo Wardono (2012), dengan judul Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa: (1) Adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R = 0,609), koefisien determinasi (R2 = 0,370) dengan F hitung = 7.940 dan Sign F (p) = 0.002; (2) Dari temuan ini dapat diketahui bahwa kontribusi teori yang ada sangat kecil pada model yang diuji. Rendahnya kontribusi teori ini ditunjukkan dengan R square = 37,0% dari pengaruh variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel intervening (factor lain) yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 63,0%; dan (3) Pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti hipotesa yang diajukan dapat diterima atau telah terbukti. Hasil empirik menunjukkan bahwa pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai (beta = 0,524) dibandingkan dengan motivasi (beta = 0,366) (Wardono, 2012).

Selain penelitian di atas, berikut terdapat jurnal internasional yang melakukan penelitian serupa, yaitu:

1. Truitt (2011)

It is incumbent on training and development professionals to design, implement, and evaluate the effectiveness of their programs in reducing disputes in workplace performance. This study explores the relationships

between training experiences and attitudes and attitudes about perceived job proficiency. In a sample of 237 full-time salaried/exempt and hourly/nonexempt employees from one academic institution and three businesses in the states of Maryland, Delaware, and Arizona, the author finds a direct relationship between one's positive training experiences and attitudes and one's proficiency. In this study, 86.8% of those who had updated training had the most positive attitudes toward training (γ = .293, p < .05). Furthermore, 80% of those who had negative training attitudes also had negative views on their proficiency (γ = .465, p < .000) (Truitt, 2011)

Khan (2012)

This research aim is to study the impact of training on performance of employees. There are various factors like training, motivation, technology, management behavior, working environment, where each factor contributes to overall employee performance. Highly contributing factors are those having relative importance given by employees. This study concludes that training contributes greatly to employee's performance in comparison with other factors like motivation, technology, management behavior, working environment. There is positive relationship between the employee's performance and training and motivation. The study shows that training and motivation has positive impact on performance of employees. This study concludes that organization having good training plans for employees can enhance the performance of employees. All the

organization that wants to enhance their employee performance should focus on training as it also motivate employees to achieve higher performance levels (Khan M. I., 2012).

3. Muogbo, Uju S (2013)

The study investigates the influence of Extrinsic and Intrinsic motivation on employees' performance of selected manufacturing firms in Anambra State. 63 respondents selected from 21 manufacturing firms across the three senatorial zones of Anambra State were sampled (3 from each firm). The populations of the study were 100 workers of selected manufacturing firms in Anambra State. The study used descriptive statistics (frequencies, mean, and percentages) to answer the three research questions posed for the study. The Pearson Product moment Correlation Coefficient was used to test the three hypotheses that guided the study. The result obtained from the analysis showed that there existed relationship between extrinsic motivation and the performance of employees while no relationship existed between intrinsic motivation and employees' performance. The study reveals extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance. This is in line with equity theory which emphasizes that fairness in the remuneration package tends to produce higher performance from workers. The researcher recommended that all firms should adopt extrinsic rewards in their various firms to increase productivity. On the bases of these findings, employers are continually challenged to develop pay policies and procedures that will enable them to attract, motivate, retain and satisfy their employees. I therefore, suggest that more research should be conducted on the relationship and influence of rewards on workers performance using many private and public organizations which will be a handy tool that could be used to provide solutions to individual conflict that has resulted from poor reward system (Muogbo, 2013).

4. Subari dan Riady (2015)

In 2012, performance of PDAM in East Java was reported at the lowest rank of all provinces in the Java re-gion (compared to five other provinces; West Java, Central Java, Banten, Yogyakarta and Jakarta). This con-dition raises the question of what factors influence the PDAM's in East Java in low-performance. This study examines the factors affecting the performance of the employees of PDAMs in East Java. In this employee's individual competence and study, employee's training, employee's need for achievement motiva-tion serve as the predictor variables on the performance of PDAM employees by entering PDAM's internal communication as a moderator variable. There are nine hypotheses as follows: (1) training directly affects the performance; (2) competencedirectly affects the performance; (3) motivation directly affects the performance; (4) internal communication moderates the significance effect of training on performance; (5) internal communication moderates the significance effect of competence on performance; (6) internal communication moderates the significance effect of motivation on performance; (7) training affects the competence; (8) training affects the motivation; and (9) motivation affects the competence. This applied explanatory research used the hypothetical-deductive method and structural equation model (SEM) supported by LISREL analysis. This study was conducted by taking the employee population with a sample of 197 employees that distributed in 12 PDAM in East Java. The sampling technique used is random sampling. Data was gathered using questionnaires completed by respondents for the variables of training, competence, achievement motivation, and internal communication, using semantic differential with range scale of 1 to 7; for the performance data collected from company officials in charge of the performance appraisal. The results of this study indicate that all hypotheses confirmed except hypothesis three because motivation not significant directly influence performance. It also led to the hypothesis six "the significance of internal communication moderates the effect of motivation on performance" not tested (Subari & Riady, 2015)

5. Khan, Ali, Hussain dan Safdar (2015)

With the wide competitive environment, greater demand for providing better product and services, constantly varying in information technology and the business environment in commercial banking sector demanding more than ever in the past the importance give on the trained employees in order to meet the necessities of the customers and the business survival. Banking sector is now calling up broader banking skills, banking

knowledge and abilities for maintaining their existence and growth that demand for the proper and effective training to the employees. In the different case studies researchers explain the importance of training with respect to business development in different organizations such as Expectancy Theory explain that motivation of employees enhance when rewards are given to those employees who efficiently transfer training. Training, Incentive, job involvement and motivation ultimately upgrade not only the efficiency of employees but also of the organization. It has correctly been said, employee development is the key to the organizational sustainable development. Organizations must have those employees who are able to rapidly adapt to an ever-changing world market. Companies should invest in continuing employee training and development in order to remain both employees and organization is successful. This study explores that how employee performance can affect the development of business in banking sector of Pakistan? Employee performance affects business performance positively and negatively. For measuring the effect of different variables on business development variables have been takin which include dependent variable (Business Development) and independent variables (Training, Motivation, incentives, Job Involvement). Data has been collected through questionnaire from employee of different banks. After collecting data statistical model is implemented on numeric data. It is observed that effect of every independent variable on dependent variable is different from each other in banking sector which show that the above discussed variables definitely affect the employee performance which directly or indirectly effect on business development. However, it is recommended for management of banking organizations to provide training facilities to their employee and use different tools for the development of employees a priority in order to get out the best workforce as well as enhancing the productivity of an organization. Further research studies are also recommended on the training and development of employees in order to have a broader understanding of its valuable impacts (Khan, Ali, Hussain, & Safdar, 2015)

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa diklat dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan sejalan dengan penelitian ini.

C. Kerangka Pemikiran

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat).

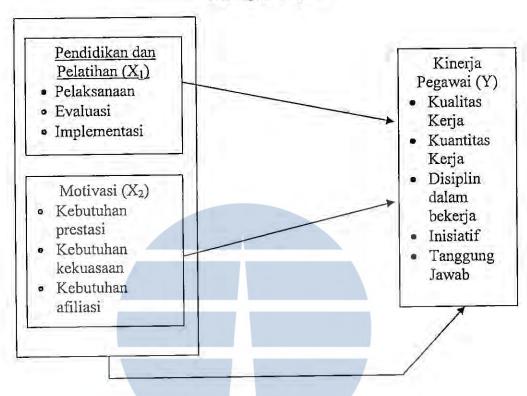
Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dalam organisasi memberikan manfaaat yang besar bagi peserta diklat. Salah satu manfaat yang didapatkan

dari diklat adalah dapat mengembangkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan kinerja pegawai akan meningkat atau menjadi lebih baik dibandingkan dengan sebelum diadakan pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Motivasi juga mempunyai peranan penting untuk menggerakkan diri pribadi guru yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah
- 2. Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.
- Terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.

D. Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan Pendidikan dan Pelatihan yang ada pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.

Pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien

Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas pertama ini berdasarkan pendapat Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2009) adalah:

1. Pelaksanaan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Antusias
- b. Berpartisipasi aktif
- c. Materi Diklat

2. Evaluasi

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Menerapkan apa yang diajarkan
- b. Meningkatkan kemampuan
- c. Mengikuti evaluasi diklat

3. Implementasi

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Mampu mengaplikasikan
- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah Motivasi yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan Motivasi yang ada pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas kedua ini berdasarkan pendapat Mangkunegara (2009) adalah:

1. Kebutuhan prestasi

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Menikmati tantangan yang sulit
- b. Penyelesaian tugas yang sulit
- c. Mencapai tujuan yang realistis

2. Kebutuhan kekuasaan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Menikmati persaingan dan kemenangan
- b. Mempengaruhi orang lain agar mengikuti

- c. Mendapatkan lebih banyak kendali
- 3. Kebutuhan afiliasi

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Berbicara dengan orang-orang sekitar
- b. Membangun hubungan yang erat
- c. Menikmati hubungan menjadi bagian kelompok
- d. Menikmati bekerjasama dengan orang lain

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan Kinerja Pegawai yang ada pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel terikat ini berdasarkan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2009) adalah:

1. Kualitas Kerja

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Puas dengan hasil kerja
- b. Sesuai dengan keterampilan

2. Kuantitas Kerja

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan
- b. Standar kerja
- 3. Disiplin dalam bekerja

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Hadir tepat waktu
- b. Mentaati peraturan
- 4. Inisiatif

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Tanggap dalam memberikan solusi
- b. Berpikir kreatif
- 5. Tanggung Jawab

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas)
- b. Bertangungjawab dengan pekerjaan masing-masing

Dalam penelitian ini definisi operasionalisasi variabel penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	
	Pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan	Pelaksanaan	Antusias Berpartisipasi aktif Materi Diklat	
Pendidikan dan Pelatihan (X _I) Sumber: Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2009)	yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan	Evaluasi	4) Menerapkan apa yang diajarkan 5) Meningkatkan kemampuan 6) Mengikuti evaluasi diklat	
	tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien	Implementasi	7) Mampu mengaplikasikan 8) Menyelesaikan pekerjaan dengar cepat	
	Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk	Kebutuhan prestasi	Menikmati tantangan yang sulit Penyelesaian tugas yang sulit Mencapai tujuan yang realistis	
Motivasi Kerja (X ₂) Sumber: Mangkunegara (2009)	melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya	Kebutuhan kekuasaan	4) Menikmati persaingan dan kemenangan 5) Mempengaruhi orang lain agar mengikuti 6) Mendapatkan lebih banyak kendali	
		Kebutuhan afiliasi	7) Berbicara dengan orang- orang sekitar 8) Membangun hubungan yang erat	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	
			9) Menikmati hubungan menjadi bagian kelompok 10) Menikmati bekerjasama dengan orang	
Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Mangkunegara (2009)	Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi	Kualitas Kerja	Puas dengan hasil kerja Sesuai dengan keterampilan	
		Kuantitas Kerja	3) Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan 4) Standar kerja	
		Disiplin dalam bekerja	5) Hadir tepat waktu 6) Mentaati peraturan	
		Inisiatif	7) Tanggap dalam memberikan solusi 8) Berpikir kreatif	
		Tanggung Jawab	9) Bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) 10) Bertangungjawab dengan pekerjaan masing-masing	

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian mencakup serangkaian keputusan bagaimana penelitian akan dilakukan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survey dengan teknik regresi yang bertujuan tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi juga menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Peneliti menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Setiap kegiatan penelitian seorang peneliti akan dihadapkan pada sejumlah populasi yang akan diselidiki. Populasi yang diselidiki itu, mungkin terbatas mungkin pula tidak terbatas tergantung pada permukaan penelitiannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah adalah 156 orang pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.

2. Tehnik Pengambilan sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2012, p. 109). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *probability Sampling*, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yaitu dengan rumus slovin, sebagai berikut:

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

$$n = \frac{156}{1+156(0,05)^2} = \frac{156}{1,39}$$

n = 112,23 dibulatkan menjadi 112

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini peneliti mengharapkan tingkat kesalahan (e = 5%).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 112 sampel.

C. Instrumen Penelitian

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik

tidaknya instrumen pengumpul data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabelvariabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada masingmasing penyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatifalternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai (Riduwan, 2012, p. 16).

Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot	
1	Sangat Setuju	5	
2	Setuju	4	
3	Cukup Setuju	3	
4	Tidak Setuju	2	
5	Sangat tidak Setuju	1	

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi. Oleh karena itu, tahapan ini tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai dengan prosedur.

Dalam penelitian ini, prosedur yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah observasi dan kuesioner. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengamati atau mencatat suatu peristiwa dengan menyaksikan langsungnya dan biasanya peneliti dapat sebagai partisipan atau obsever dalam menyaksikan atau mengamati suatu obyek peristiwa yang sedang diteliti. Pengumpulan data selanjutnya adalah penyebaran kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu: Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

E. Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan software SPSS dengan lima tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, Frekuensi Data. Tahap ketiga, melakukan uji normalitas. Tahap keempat, melakukan analisis kuantitatif. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2012, p. 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi product moment dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS Versi 19 for Windows. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas instrument adalah:

$$r_i = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{[n (\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta r_{hasil} > r_{tabel}, maka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Apabila nilai r_{hasil} negatif dan r_{hasil} < r_{tabel} atau pun r_{hasil} negatif > r_{tabel} maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir, 2009, p. 162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2012, p. 154).

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas

menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 19 for Windows.

Untuk rumus alpha cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_{i} = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_{i}^{2}}{S_{i}^{2}} \right\}$$

dimana:

k = mean kuadrat antara subyek

 $\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

 S_i^2 = varians total

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{Alpha} positif dan r_{Alpha} > 0.6 maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan r_{Alpha} < r_{tabel} ataupun r_{Alpha} negatif >
 0.6 maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

Untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data menggunakan Shapiro-Wilk atau Multification Kolmogorof-Smirnov. Jika nilai K-S < nilai tabel atau nilai 2-tailed p > a berarti data adalah normal dan jika nilai K-S > tabel atau 2- tailed p < a berarti data tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali, bahwa; jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antarsesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 berarti terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2015).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk uji Heteroskedastisitas pada penelitaian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan risidualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Frekuensi Data

Frekuensi data merupakan tabel ringkasan data yang menunjukkan frekuensi/banyaknya item/obyek pada setiap kelas yang ada. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi lebih tentang data yang ada yang tidak dapat secara cepat diperoleh dengan melihat data aslinya.

4. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh Koordinasi model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti Koordinasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R² karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio absolute dan nilai perbandingan, kegunaan dari R² adalah: Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus Koefisien Determinasi, yaitu:

$$r^{2} = \frac{a \sum Y + b \sum X_{1}Y - n.\bar{Y}^{2}}{\sum Y^{2} - n.\bar{Y}^{2}}$$

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. (Sugiyono, 2009, p. 109) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + c$$

Dimana:

Ŷ = Kinerja Pegawai

X₁ = Pendidikan dan Pelatihan

 $X_2 = Motivasi$

 $b_1, b_2 =$ Koefisien regresi

e = Epsilon.

5. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui:

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5$ persen.

Rumus uji t adalah:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

dimana:

thitung = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t

 \overline{X} = rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data

 μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

S = standar deviasi sampel yang dihitung

n = jumlah sampel penelitian

Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika bila t hitung < t tabel atau sig thitung > 0,05 maka Ho diterima yang berarti tidak ada pengaruh.
- 2) Jika bila t $_{\rm hitung}$ > t $_{\rm tabel}$ atau sig t $_{\rm hitung}$ < 0,05 maka Ho ditolak yang berarti ada pengaruh Signifikan.

b. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (Analisis of Variance) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan.

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikasi (α) 0,05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Rumus Uji F, adalah:

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

Setelah dilakukan Uji $\mathbf{F}_{\text{hitung}}$ penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

> Ho = diterima jika bila F hitung < F tabel atau sig Fhitung > dari 0,05 tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

ightharpoonup Ho = ditolak jika bila F _{hitung} > F _{tabel} atau sig F_{hitung} < dari 0,05 ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

F. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan Desember 2015 tahun s/d April 2016, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel :

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Tahun 2015-2016

No	Y's adaptas	BULAN				
	Kegiatan	Desember	Januari	Februari	Maret	April
1	Pengajuan UP					
2	Pengumpulan Data					
3	Pengolahan Data					
4	Bimbingan Tesis				F#7 11	
5	Ujian Tesis					1.4

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.

Sehubungan dengan pemberlakuan Syari'at Islam secara kaffah, sosok pemerintah daerah yang bersih dan bebas KKN merupakan pilihan wajib agar mampu menjabarkan dan melaksanakan program prioritas sebagai kebijakan strategik daerah khususnya di Kabupaten Aceh Utara. Program pemerintah tersebut disusun dengan mempertimbangkan pengalaman masa lalu dan berbagai kemungkinan perkembangan keadaan pada masa depan. Prinsip-prinsip *Good Governance* telah menimbulkan krisis multi dimensi berkepanjangan. Konflik Aceh, kekaburan makna aktual keistimewaan Aceh, ketidakberdayaan ekonomi masyarakat dan disparitas pembangunan wilayah terisolir/daerah pembatasan juga tidak terlepas dari sistem penyelenggaraan pembangunan yang lebih cenderung dengan prinsip-prinsip Good Governance

B. Hasil

1. Uji Validitas

a. Hasil Analisis Valditas Kuesioner Diklat

Dalam penelitian kuantitatif desain instrumen yang dibutuhkan haruslah valid dan tentu alat ukurnyapun harus valid. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya

pengukuran tersebut. Karena itu, ketepatan validitas pada suatu alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Uji validitas diklat dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kusioner untuk menjaring data kuantitatif yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Apabila hasil perhitungan korelasi dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dalam hal ini jika koefisiensi korelasi lebih besar (>) 0,361 dan taraf signifikan α sebesar 5% (0,05) disebut valid. Dalam penelitian ini nilai r hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha. Sedangkan nilai r tabel dengan n= 30-2 maka menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,361.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- 1) Jika r hitung > r tabel, maka butir -butir kuesiner tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika r hitung < r tabel maka butir -butir kuesiner tersebut dikatakan tidak valid.

Dari data yang terkumpul dilakukan uji validitas. Adapun hasil uji validitas untuk variabel diklat di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dari 10 pertanyaan dan kemudian dibandingkan dengan r tabel = 0,361 akan tampak dalam kesimpulan sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uii Validitas Variabel Diklat

Dimensi	Item	Korelasi Korelasi		Kesimpulan
	Pernyataan	r hitung_	r tabel	
Diklat	1	0,785	0,361	Valid
	2	0,692	0,361	Valid
	3	0,540	0,361	Valid
	4	0,507	0,361	Valid
	5	0,457	0,361	Valid
	6	0,570	0,361	Valid
	7	0,660	0,361	Valid
	8	0,655	0,361	Valid
	9	0,719	0,361	Valid
	10	0,643	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel diklat di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dikatakan valid, sebab ke-10 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0,361. Menurut Arikunto Suharsimi (2012:67). bila korelasi positif dan $r \geq 0,361$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur diklat Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

b. Hasil Analisis Validitas Variabel Motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi dengan menggunakan sampel sebanyak 30 orang responden sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,361 sedangkan hasil uji perhitungan nilai r untuk variabel kompetensi yang terdiri dari 10 pertanyaan dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Dimensi	Item	tem Korelasi r		Kesimpulan
	Pernyataan	hitung	_ r tabel _	
Motivasi	1	0,541	0,361	Valid
	2	0,560	0,361	Valid
	3	0,469	0,361	Valid
	4	0,632	0,361	Valid
	5	0,557	0,361	Valid
	6	0,557	0,361	Valid
	7	0,365	0,361	Valid
	8	0,617	0,361	Valid
	9	0,541	0,361	Valid
	10	0,584	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel motivasi di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dapat dikatakan valid, sebab ke-10 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0,361. Artinya, karena nilai r hitung > dari r tabel dikatakan memiliki validitas. Hal ini dipertegas oleh Arikunto Suharsimi (2012:67) bila korelasi positif dan r ≥ 0,3 maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau setiap pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara memiliki validitas (kehandalan).

c. Hasil Analisis Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian untuk kuesioner kinerja dan kemudian membandingkan nilai r tabel dan r hitung dengan menggunakan sampel sebanyak 30 responden ternyata menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,361, sedangkan r hitungnya lebih besar dari r tabel. Instrumen untuk variabel kinerja terdiri dari 10 pertanyaan, adapun hasil perhitungan setiap pertanyaan kinerja pegawai dapat disajikan pada tabel berikut:

Hasil Uii Validitas Variabel Kineria Pegawai

Trash Off Vanditas Variabet Kinerja i egavvar						
Dimonsi	Item	Korelasi r	Korelasi	Vogimnylan		
Dimensi	Pernyataan	hitung	r tabel	Kesimpulan		
Kinerja	1	0,809	0,361	Valid		
Pegawai	2	0,662	0,361	Valid		
	3	0,575	0,361	Valid		
	4	0,652	0,361	Valid		
	5	0,403	0,361	Valid		
	6	0,367	0,361	Valid		
	7	0,581	0,361	Valid		
	8	0,624	0,361	Valid		
	9	0,717	0,361	Valid		
	10	0,701	0,361	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dapat dikatakan valid, sebab ke-10 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0,361. Menurut Arikunto, Suharsimi (2012:67). bila korelasi positif dan r≥ 0,3 maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas

(kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

2. Hasil Pengujian Reliabilitas

a. Variabel Diklat

Pengujian realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara menggunakan metode belah dua split-half (ganjil dan genap) dengan hasil print out SPSS dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Instrumen Diklat (X1)

Reliability Statistics						
Cronbach's Alpha N of Items						
0.753	10					

Sumber: Hasil olah SPSS 2016

Dari Tabel 4.4 di atas hasil nilai Cronbach's Alpha > nilai koefisien reliabilitas yaitu 0,753 > 0,6. Dengan demikian variabel instrumen Diklat (X₁) telah dapat dikatakan reliabel.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi Pegawai

Jika dilakukan pengujian reliabilitas reliabilitas untuk variabel motivasi pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten

Aceh Utara menggunakan metode belah dua split-half (ganjil dan genap) dengan hasil print out SPSS dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi (X₂)

Reliability Statistics						
Cronbach's Alpha N of Items						
0.726	11					

Sumber: Hasil olah SPSS 2016

Dari Tabel 4.5 di atas hasil nilai *Cronbach's Alpha* > nilai koefisien reliabilitas yaitu 0,726 > 0,6. Dengan demikian variabel instrumen Motivasi pegawai (X₂) telah dapat dikatakan reliabel.

c. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara menggunakan metode belah dua *split-half* (ganjil dan genap) dengan hasil print out SPSS dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics						
Cronbach's Alpha	N of Items					
0.749	11					

Sumber: Hasil olah SPSS 2016

Dari Tabel 4.6 di atas hasil nilai *Cronbach's Alpha* > nilai koefisien reliabilitas yaitu 0,749 > 0,6. Dengan demikian variabel instrumen Kinerja Pegawai (Y) telah dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regressi ganda apabila data yang diperoleh diasumsikan memenuhi (1). normalitas, (2). heteroskedastisitas, (3). multikolinearitas (4). Autokorelasi.

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk menguji kebenaran model regresi linier berganda yang digunakan dipeneliti dalam pengujian hipotesis yaitu pengaruh variabel diklat dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Untuk dapat menggunakan regresi berganda, maka data yang digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi. Asumsi-asumsi tersebut akan diuraikan lebih lanjut.

a. Uji Normalitas

Dilakukannya uji normalitas dalam statistik parametrik seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk populasi kecil dengan responden 112 orang. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada uraian berikut.

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print*out dibawah ini:

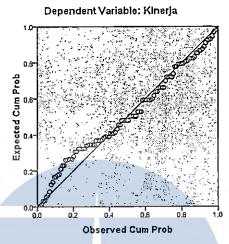
Tabel 4.7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57610445
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.054
	Negative	106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162
a. Test distribution is Norma	l.	

Berdasarkan hasil Asymp. Sig (2-tailed) 1,121 ini mencerminkan bahwa nilai signifikansi 0,162 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal. Adapun pendekatan grafik (histogram danNormal P-P Plot dan grafik histogram) sebagaimana disajikan pada data print out berikut ini.

Gambar 4.1.: Normal P-P Plot of Regression

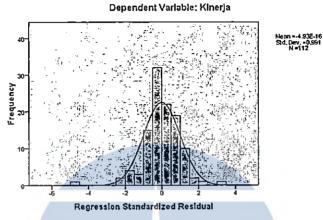
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpencar jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regressi ganda tentang variabel diklat dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara layak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, bila dilihat dari data dari distribusi sebagaimana disajikan pada gambar berikut:

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Data Variabel Y

Histogram



Sumber: Data Primer 2016 diolah

Histogram pada gambar 4.2 menjelaskan bahwa data distribusi nilai residu (error) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal yang diperlihatkan oleh garis lengkung dan berbentuk bel. Dengan demikian pada gambar 4.1 dan 4.2 memberi kesimpulan bahwa residu dari model dianggap berdistribusi normal. Kedua gambar tersebut menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari model Scatterplot model tersebut.

Jika model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output Scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik. Gambar 4.3 dibawah ini menunjukkan bahwa model regresi bahwa residu yang ada mempunyai varians yang konstan dan regresi tidak terlihat residu meningkat atau menurun dengan pola tertentu. Grafik memberi makna bahwa tidak ada heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot berikut ini:

Sumber: Data Primer 2016 diolah

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel dependent dengan variabel independent bersifat linier dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji multikolinearitas adalah tidak terjadi masalah multikolinearitas apabila

nilai faktor inflasi penyimpangan baku kuadarat "variance inflation factor" (VIF) dibawah 10 dan sebaliknya jika nilai VIF melebihi angka 10, maka disimpulkan telah terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

	AABII OJI IIAAII	IIOIIIIOUX ATIES	
		Collinea	rity Statistics
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Diklat	.768	1.302
	Motivasi	.768	1.302

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2016

Berdasarkan gambar pada tabel 4.8 diketahui nilai VIF kurang dari 10 atau hanya berada pada kisaran maksimal 1.302 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas atau masih bisa ditoleransi karena dibawah nilai VIF sebesar 10. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh antara satu variabel independent dengan dependent yaitu pengaruh variabel diklat dan motivasi, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara bersifat linier dalam model regresi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinearitas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilihat dari uji Durbin-Watson standar untuk menentukan adanya atau tidaknya autokorelasi secara umum adalah:

- 1) Angka DW = 2 berarti autokorelasi positif
- 2) Angka DW < 1.5 berarti ada gejala autokorelasi
- 3) Angka DW diantara 1.5 2.5 berarti tidak ada autokorelasi
- 4) Angka DW diatas > 2 4 berarti ada autokorelasi negatif Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y

Model Summary^b

Model R R Square Durbin-Watson

1 .797^a .635 1.1126

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

b. Dependent Variable: Klnerja Sumber: hasil olahan data 2016

Dari tabel 4.9 diatas didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 1.1126 atau berkisar antara 1.5 – 2.5. Pengukuran di atas berdasarkan variabel Y sebagai variabel dependentnya. Karena nilai DW (Durbin-Watson) berada diantara 1.5- 2.5 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memperlihatkan adanya gejala otokorelasi. Dengan demikian berdasarkan asumsi-asumsi statistik di atas maka alat uji regressi ganda yang digunakan dalam penelitian ini memehuni asumsi yang diharapkan. Karena itu pengujian hipotesis menggunakan regresi ganda dapat dilanjutkan pada uraian berikut.

4. Analisis Deskriptif Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Dilakukannya analisis data deskriptif dengan menggunakan tabel frekuensi agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih baik mengenai

karakteristik dari data setiap variabel. Dari daftar tersebut, peneliti bisa mengetahui sejauhmana keadaan data tersebut. Adapaun kedudukan analisis deskriptif dari data penelitian ini adalah memberikan gambaran secara deskripsi tentang variabel-variabel penelitian yaitu variabel diklat dan motivasi, terhadap kinerja pegawai. Sejauhmana tanggapan 112 responden pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara terhadap variabel penelitian yakni diklat dan motivasi, serta kinerja pegawai yang telah dikoleksi dan diolah disajikan pada Tabel-Tabel Frekwensi sebagaimana hasil perhitungan SPSS dalam lampiran penelitian ini. Atau untuk dapat menyusun suatu tabel distribusi frekuensi harus tersedia data yang baru saja dikumpulkan dari lapangan yang disebut data kasar kemudian diolah menggunakan program SPSS.

Data kasar diperoleh peneliti dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert inteval 1 s.d 5 yaitu Sangat Baik= 5, Baik = 4, Cukup = 3, Kurang Baik = 2, Tidak Baik= 1.

Data tersebut kemudian dimasukkan kedalam program SPSS kemudian diolah menggunakan Tabel Frekwensi. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis frekwensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: F1 = banyaknya responden yang merespon Tidak Baik, F2 = banyaknya responden yang merespon Kurang Baik, F3 = banyaknya responden yang merespon cukup, Baik = F4 dan Sangat Baik = 5. Adapun skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan = 1x F1 + 2 x F2 + 3 x F3 + 4 x F4+5 x F5.

Sedangkan kriteria tanggapan responden ditentukan sebagai berikut dengan cara dimana anggota sampel sebanyak 112 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan = 112 x 1 = 112 dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah 112 x 5 = 560. Sedangkan rentang interval daidapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 5, sehingga diperoleh nilai range/rentang = (560 – 112)/5 = 89.6 dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada Tabel 4107 berikut:

Tabel 4.10 Kriteria Tanggapan Responden

No	Kriteria	Arti Tanggapan Responden			
1	112 – 201,6	Tidak Baik			
2	201,7-291,3	Kurang Baik			
3	291,4 – 381	Cukup			
.4	381,5 – 471,1	Baik			
5	471,2- 560	Sangat Baik			

Sumber: diolah peneliti 2016

Adapun distribusi Tabel frekuensi pada penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan suatu pendapat atau tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan oleh peneliti, dengan adanya tabel frekuensi maka pembaca dapat melihat seberapa besar atau seberapa banyak responden memilih jawaban atau memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Adapun tanggapan hasil analisis responden terhadap setiap variabel diklat dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Diklat

No	Tanggapan responden							
ŀ							Skor	Keterangan
Item_	F1	F2	F3	F4	F5	N_		
1	11	6	49	41	14	112	377	Cukup
2	3	6	66	23	14	112	375	Cukup
_ 3	6	_ 6	60	30_	10	112	368	Cukup
4	9	12	34	42	15	112	378	Cukup
. 5	3_	6	66	23	14	112	375	Cukup
6	0_	0	92	11	9	112	365	Cukup
7	6	6	60	30	10	112	368	Cukup
8	3	6	66	23	14_	112	375	Cukup
9	4	4	65	30	-9_	112	372	Cukup
10	6_	11	33	43	19	112	394	Cukup
Jumlah	51	63	591	296	128	112	3747	
						3747/10		
		Rata	-rata				374,7	Cukup

Sumber: data penelitian diolah 2106

Pada Tabel 4.11 tampak bahwa rata-rata responden cenderung mengatakan bahwa diklat yang diberikan selama ini kepada pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara tergolong cukup karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel 374.7 masuk dalam kriteria cukup dari 112 responden. Artinya, diklat yang diberikan selama ini kepada pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dapat meningkatkan kinerja mereka dengan kategori cukup.

Jika dicermati diklat yang pernah diberikan kepada pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara yaitu:

Tabel 4.12 Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Diklat

No	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai
1	Diklat Prajabatan	25
2	Diklat Teknis	36
3	Diklat Fungsional	17
4	Diklatpim IV	25
5	Diklatpim III	9
	Jumlah Pegawai	112 orang

Sumber: Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara 2016

Jika dicermati tabel diklat di atas dengan diklat prajabatan seorang calon pegawai negeri sipil akan mendapatkan pengetahuan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri tentang sistem penyelenggaraan (PNS), pengetahuan dasar Sipil pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. diklat teknis penting diikuti oleh pegawai karena dengan mengikuti diklat pengetahuan sesuai bidang tugas yang teknis mampu menambah ditanganinya, dapat meningkatkan keterampilan dalam menjalankan tugas sehari-hari di tempat kerja, mampu menambah keahlian sesuai dengan bidang tugas yang ditangani. Diklat fungsional sangat penting bagi pegawai pengetahuan profesional, menambah untuk meningkatkan secara keterampilan sesuai lingkup tugasnya di tempat kerja, menambah keahlian dalam bidang kerjanya, memiliki sikap dan semangat pengabdian secara profesional dalam tugas. Sedangkan diklatpim yang dikhususkan untuk calon-calon pimpinan. meningkatkan kecerdasan emosional, meningkatkan akuntabilitas, mampu untuk membuat keputusan yang efektif, dan mampu memahami lingkungan stratejik di tempat kerja.

Tabel 4.13
Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Motivasi

No _		Tangg	apan resp	onden				
Item	F1	F2	F3	F4	F5	N	Skor	Keterangan
1	11	3	42	39	15	112	389	Cukup
2	6	8	49	33	16	112	381	Cukup
3	3	5	64	28	12	112	377	Cukup
4	6	10	42	39	15	112	383	Cukup
5	5	11	45	35	16	112	382	Cukup
6	1	3	80	18	10_	112	369	Cukup
7	2	2	77	22	9	112	370	Cukup
8	4	8	58	29	13	112	375	Cukup
9	3	5	64	28	12	112	377	Cukup
10	4	7	47	37	17	112	392	Cukup
Jumlah	45	62	568	308	135	112	3795	
		Rata	-rata				3795/10 379,5	Cukup

Sumber: data penelitian diolah 2106

Pada Tabel 4.13 tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi motivasi yang diberikan selama ini kepada pegawai di Dinas Kekayaan Kabupaten Aceh Utara tergolong cukup dengan skor 379,5. Hal ini juga diperkuat dengan adanya tanggapan yang menyatakan cukup sebanyak 568 responden yang menyatakan cukup.

Sedangkan hasil analisis tabel frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4.14
Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai KTP

No		Tangg	apan resp	onden				
							Skor	Keterangan
Item	F1	F2_	F3	F4	F5	N		
1	10	6	42	39	15	112	379	Cukup
2	8	3	49	35	17	112	386	Cukup
3	9	5	46	37	15	112	380	Cukup
4	5	8	51	35	13	112	379	Cukup
5	5	4	61	30	12	112	376	Cukup
6	6	8	52	33	13	112	375	Cukup
7	4	8	58	31	1_	112	323	Cukup
8	1	2	79	20	10	112	372	Cukup
9	3	3	70	21	15	112	378	Cukup
10	4	5	56	31	16	112	386	Cukup
Jumlah	55	52	564	312	127	112	3734	
							3734/10	
		Rata		373,4	Cukup_			

Sumber: data penelitian diolah 2106

Pada Tabel 4.14 tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi variabel kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dalam kriteria cukup karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 373.4 masuk dalam kriteria cukup. Hal ini juga diperkuat dengan adanya tanggapan yang menyatakan cukup sebanyak 564 dari 1120 respon atau sekitar 50.35% responden menyatakan cukup. Ini mencerminkan bahwa kinerja pegawai di lembaga tersebut tergolong cukup.

Tabel 4.15

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur ASN

Dinas Kekayaan Kabupaten Aceh Utara

No.	Kelompok Umur	Jumlah (f)	Persentase (%)		
1.	26 – 37 tahun	27	24,11%		
2.	38 – 49 tahun	61	54,46%		
3.	50 – 60 tahun	24	21,43%		
	Jumlah	112	100		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2016

Berdasarkan tabel 4.16 karakteristik responden menurut umur dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 38-49 tahun yaitu sebanyak 61 orang (54,46%) dan minoritas berusia 50-60 tahun yaitu sebanyak 24 orang (21,43%). Kemudian bila dicermati tingkat pendidikan pegawai di lingkungan Dinas Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.16

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (f)	Persentase (%)
1.	SLTA/SMK/SPG	25	22,32%
2.	D2 (diploma 2)	0	0%
3.	D3 (diploma 3)	6	5,36%
4.	S1 (strata 1)	74	66,07%
5	S2	7	6,25%
	Jumlah	112	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2016

Berdasarkan tabel 4.16 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat

pendidikan S1 yaitu 74 orang (66,07%) dan minoritas memiliki tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 6 orang (5,36%). Sedangkan masa kerja pegawai atau responden ditemui sangat variasi seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (f)	Persentase (%)	
1.	1 – 9 tahun	33	29,46%	
2.	10 – 18 tahun	50	44,46%	
3.	19 – 27 tahun	18	16,07%	
4.	28 – 37 tahun	11	9,82%	
	Jumlah	112	100	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2016

Berdasarkan tabel 4.17 karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja selama 10-18 tahun yaitu sebanyak 50 orang (44,46%) dan minoritas memiliki masa kerja selama 28-37 tahun yaitu sebanyak 11 orang (9,82%).

Dengan demikian tergolong baiknya kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara, tidak terlepas dari faktor pendidikan, masa kerja, umur dan komitmen untuk bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dimana Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan adalah lembaga teknis daerah dibidang pengelolaan kekuangan dan kekayaan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebanyak tiga kali sebagaimana disajikan pada Bab II penelitian ini. Lebih jelasnya akan dilakukan pengujian hipotesis.

5. Uji Kocfisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen yaitu diklat (X1), motivasi (X2) dapat memberikan penjelasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Hasil perhitungan koefisien determinasi atau R.square (R²) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

			Adju	sted R	Std. Error of the		
Model	R _	R Square	Sq	uare	Estimate		Durbin-Watson
1	.797ª	.635		.628		1.59050	1.1126

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

Dari hasil perhitungan untuk nilai R² dalam analisis regresi berganda di atas maka diperoleh angka koefisien determinasi R square atau R² sebesar 0,635 artinya 63,5% variasi variable diklat (X1), motivasi (X2) dapat menerangkan atau memberikan penjelasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara sebesar 63,5%. Sedangkan sisanya 36,5% dijelaskan oleh variabel residualnya atau

b. Dependent Variable: Klnerja

variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, etos kerja, budaya kerja, dan lain-lain.

Dengan demikian besarnya persentase kedua variabel tersebut yaitu diklat dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara tentu tidak boleh diabaikan, bahkan harus dikelolah dengan baik agar tujuan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Utara tercapai dengan baik.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi atau meramalkan pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) berskala kuantitatif terhadap satu variabel dependen (tidak bebas). Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel diklat (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Regresi linier berganda ini juga digunakan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dimasa akan datang akan bisa diramalkan jika diberikan diklat (X1), serta pemotivasian (X2) terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan regresi berganda yaitu $Y=a+b_1x_1+b_2x_2+\varepsilon$. Lebih jelasnya, hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		В	Std. Error	Beta		t	Sig.
1	(Constant)	1.823	1.211			1.506	.135
	Diklat	.448	.062		.481	7.280	.000
	Motivasi	. 45 5	.068		.444	6.726	.000

a. Dependent Variable: Klnerja

Dari tabel 4.18 di atas maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah:

Kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara $(Y) = 1,823 + 0,448X_1 + 0,455X_2$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Y = Konstanta = 1,823 ini menunjukkan nilai rata-rata Y apabila X₁, X₂, bernilai nol. Artinya, apabila pimpinan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. tidak mampu mengimplementasikan X₁, X₂, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 1,823. Sebaliknya, apabila pimpinan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara mampu meningkatkan diklat (X1), motivasi (X2) maka kinerja pegawai akan yang mengalami peningkatan sebesar 1,823. Meski demikian yang menentukan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara masih ada faktor lain yang masih tidak terdeteksi (e/epsilon) yang turut

- mempengaruhinya. Misalnya, kepemimpinan, etos kerja, sarana dan prasarana dan lain-lain.
- b. Koefisien regresi X₁ (diklat) =0,448. Artinya, apabila terdapat peningkatan diklat sebesar satu satuan misalnya mengirimkan pegawai mengikuti diklatpim IV variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara akan mengalami peningkatan sebesar 0,448.
- c. Koefisien regresi X2 (motivasi) = 0,455 Artinya, apabila terdapat perbaikan motivasi kerja seperti perbaikan kenaikan pangkat atau dengan cara memberikan pujian kepada pegawai rajin bekerja sebesar satu satuan misalnya naik pangkat satu tingkat sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara akan mengalami peningkatan sebesar 0,455.

Jika diamati dari hasil perhitungan di atas, yang paling menonjol mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara adalah variabel motivasi dengan skor 0,455. Artinya, motivasi dapat dijadikan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan perlu diperhatikan. Dengan demikian motivasi merupakan juru kunci untuk menentukan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Karena itu, agar kinerja pegawai mengalami peningkatan maka pemberian motivasi kepada pegawai harus benar-benar diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai mereka

semakin lebih baik. Jika diamati hasil skor di atas sebesar 0,455 dan dikaitkan dengan metode interpretasi yang dikemukakan Sugiyono, (2008:147) seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.20 Interpretasi Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0, 1999	Sangat rendah
0,20 - 0,3999	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sugiyono, (2008:147)

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa pengaruh motivasi dengan skor 0,455 tergolong sedang pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Artinya, seseorang memiliki kinerja tidak terlepas dari pemotivasian.

Dengan demikian motivasi memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Meskipun motivasi mempunyai pengaruh sedang tetapi juga tidak bole mengabaikan diklat untuk membuat pegawai berkinarja tinggi.

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (satu Persatu)

Sebagaimana disajikan pada Bab II terdahulu bahwa hipotesis yang di ajukan dalam peneitian ini ada tiga butir, ketiga hipotesis tersebut akan diuji satu persatu dengan secara parsial.

Pengaruh Variabel Diklat (X1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kekayaan Kabupaten Aceh Utara

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut:

 $H_0: \rho X_1 Y=0$ Tidak terdapat pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

 $H_1: \rho X_1 Y>0$ Terdapat pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

Jika t hitung > dari t tabel dengan α 0,05 dan derajat bebas yaitu n-k-1 yaitu 112-3-1 maka nilai t tabel diperoleh dibawah angka 1,65909 maka ho ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X1 terhadap Y. Jika t hitung < dari t tabel dengan α 0,05 dan derajat bebas yaitu n-k-1 yaitu 112-3-1 maka nilai t tabel diperoleh

dibawah angka 1,65909 maka Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X1, terhadap Y.

Setelah dilakukan perhitungan dimana nilai thitung variabel diklat sebesar 7,280 sedangkan t tabel sebesar 1,65909. Karena t hitung > dari t tabel maka variabel diklat mempunyai pengaruh siginifican (0,000 atau dibawah 0,05) terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Dikatakan pengaruh significan karena taraf significansi hasil perhitungan dibawah α 0,05 yaitu 0,000. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis pertama yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh positif dan significan antara diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara adalah benar dan terbukti secara ilmiah. Artinya, jika kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara hendak ditingkatkan maka pemberian diklat harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja.

2) Pengaruh Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kekayaan Kabupaten Aceh Utara

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut:

 $H_0: \rho X_2 Y=0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

 $H_1: \rho X_2 Y>0$ Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

Jika t hitung > dari t tabel dengan α 0,05 dan derajat bebas yaitu yaitu n-k-1 yaitu 112-3-1 maka nilai t tabel diperoleh dibawah angka 1,65909 maka ho ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X2 terhadap Y Jika t hitung < dari t tabel dengan α 0,05 dan derajat bebas yaitu n-k-1 yaitu 112-3-1 maka nilai t tabel diperoleh dibawah angka 1,65909 maka ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X2, terhadap Y.

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai thitung variabel motivasi sebesar 6,726 sedangkan t tabel sebesar 1,65909. Karena t hitung > dari t tabel maka dimensi kemampuan mempunyai pengaruh siginifican (0,000 atau dibawah 0,05) terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis kedua yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh potif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara benar

dan terbukti. Artinya, jika kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara hendak ditingkatkan maka motivasi harus diperhatikan misalnya dengan memberikan pujian atau ketegasan pimpinan menerapkan hukuman.

Jika dicermati tujuan pemberian motivasi itu tentu saja untuk mendorong pegawai bekerja sungguh-sungguh yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Sebab dengan motivasi akan membuat mereka efektif bekerja. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nining Sumbangsih, Malta Nelisa (2013). Artinya, hasil penelitian yang dilakukan penelitian dengan peneliti terdahulu justru memperkuat temuan peneliti.

b. Pengujian Variabel Bebas Dengan Memakai Tabel Anova atu Uji Simultan (F_{test})

Untuk menguji secara bersama-sama maka digunakan uji F tujuannya untuk mengetahui pengaruh secara simultan yaitu variabel pengaruh diklat dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Ho: b1, b2, = 0, berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama seluruh variabel yaitu diklat dan motivasi, terhadap kinerja pegawai Dinas

Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara

Ho: b1, b2, ≠0, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama seluruh variabel yaitu diklat dan motivasi, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Ho diterima Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya F signifikan > 0.05
- 2) Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya nilai F signifikan < 0.05

Hasil uji F dapat dilihat pada tampilan data print out berikut ini:

Tabel 4.21 Hasil uji Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.684	2	239.342	94.613	.000ª
	Residual	275 .736	109	2.530		
	Total	754.420	111			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

b. Dependent Variable: Klnerja

Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.21 di atas didapatkan hasil perhitungan untuk nilai F_{hitung} sebesar 94,613> F_{tabel} sebesar 3,08. Artinya, terdapat pengaruh secara bersama-sama atau serentak variabel diklat dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara dengan pengaruh

significan karena dibawah α 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian model regresi ganda ini cukup baik digunakan untuk memprediksi atau meramalkan kontribusi diklat motivasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan statistik dan kriteria keputusan penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti pada bab terdahulu adalah terbukti dan dapat diterima secara ilmiah. Selanjutnya bila dicermati yang paling besar memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai adalah motivasi terhadap kinerja sebesar 0,455. Artinya, motivasi merupakan juru kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai

Jika dicermati hasil perhitungan di atas tampak bahwa dimana nilai thitung variabel diklat sebesar 7,280 sedangkan t tabel sebesar 1,65909. Artinya, diklat memberikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kekayaan Kabupaten Aceh Utara sebesar 0,448. Adanya pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk (2012) pada pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara mendapatkan hasil bahwa ada hubungan yang

signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara, yaitu sebesar 49,9% hal ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Saputra, Thaha, & Kadir, 2012).

Penelitian Marly Helena A.K. (2009), di Bidang Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang mendapatkan hasil bahwa besarnya kontribusi Diklat PIM Tk. IV terhadap kompetensi PNS adalah 54,7%. Setelah mengikuti Diklat, peserta diklat secara umum telah menerapkan apa yang diperolehnya selama Diklat dimaksud dalam pelaksanaan tugastugas dan melakukan pelayanan publik, tetapi kualitas pelayanan publik yang dilakukan masih belum sepenuhnya maksimal (Helena, 2009).

Hasil penelitian Herviza (2009), yang meneliti kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah Pemkab Siak menunjukkan bahwa pelaksanaan Diklat sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari persepsi pegawai yang baik terhadap metode, materi, waktu, kesesuaian diklat dengan tugas, fasilitas, dan pengajar Diklat. Selain itu, pegawai memiliki persepsi yang baik terhadap kinerja yang meliputi pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan. Dari hasil analisis korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa indikator Diklat yang mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yaitu metode dan kesesuaian Diklat dengan tugas, untuk materi hanya dapat meningkatkan pengetahuan, sedangkan indikator Diklat yang mampu meningkatkan sikap kerja adalah metode Diklat. Hasil uji beda Wilcoxon menunjukkan bahwa terdapat peningkatan

pada pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan sesudah Diklat dengan p=0,001<0,05 (Yuni, 2009).

Kemudian jika dikaitkan dengan pendapat yang dikemukakan Simamora (2010:241) bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Menurut Notoatmodjo (2013: 411), pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang akan menghasilkan output berupa suatu perubahan perilaku dan peningkatan kemampuan berupa pengetahuan dan ketrampilan peserta pendidikan dan pelatihan yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Dengan demikian jika diamati hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, demikian juga hasil empirik serta konsep pendapat para ahli tampak bahwa diklat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai khususnya dilingkungan Dinas Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Artinya, diklat tidak boleh diabaikan jika ingin meningkatkan kinerja pegawai. Sebab dengan mengirimkan pegawai mengikuti diklat maka akan bertambah pengetehauannya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya.

Dalam lingkup Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia, pendidikan dan pelatihan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan dalam Pegawai Negeri Sipil. Beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan dalam peraturan tersebut dinyatakan bahwa sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan kepemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan; bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan. Jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh; bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil mengacu pada kompetensi jabatan.

Dasar pertimbangan diperlukannya pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia ini menjadi salah satu acuan penyelenggaraan pembinaan sumber daya manusia. Dalam pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan dalam Pegawai Negeri Sipil tersebut disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas dan pendidikan dapat terjamin, perlu adanya penanganan yang serius dan baik yang menyangkut sarana maupun prasarana sehingga meningkatkan keahlian dan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakannya tetapi tujuannya sama yaitu meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya khususnya di Dinas Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

Program pendidikan dan pelatihan yang tepat sebenarnya memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja/pegawai. Bagi pegawai mengikuti program pelatihan akan kepribadian, intelektual memaksakan dalam bidang lebih keterampilan. Jika dicermati dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan dalam Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa diklat dilaksanakan untuk mencapai tujuan, yaitu: (a). meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; (b) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; (c). memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; (d) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

Selanjutnya dalam pasal 3 pada peraturan yang sama disebutkan bahwa Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Menurut Widyosisworo (2000) dalam Ine Rahmawati (2009), tujuan pendidikan dan pelatihan pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja dalam usaha mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihannya dapat dirinci atas tiga cara, yaitu:

- a. Memperbaiki pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas
- b. Meningkatkan keterampilan pegawai; bagi pegawai baru atau pegawai lama yang menghadapi pekerjaan baru diperlukan adanya penambahan keterampilan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik
- c. Memperbaiki sikap pegawai dalam menjalankan tugas juga merupakan kunci penting, karena secara makro pegawai dituntut adanya rasa dan sikap memiliki usaha, sehingga semuanya dilakukan dengan kesungguhan dan penuh rasa tanggung jawab (Rahmawati, 2009).

Selanjutnya dicermati DIKLAT adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil sedangkan tujuannya adalah (1). meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai

dengan kebutuhan instansi (2). Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan; Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Jenis dan Jenjang DIKLAT Diklat Prajabatan yang merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS Diklat Prajabatan terdiri dari : Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I, Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II, Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III . Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib disertakan dalam diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat prajabatan untuk diangkat sebagai PNS. Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dna perannya sebagai pelayan masyarakat. Pesera diklat Prajabatan adalah semua Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk

mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaikbaiknya. Diklat dalam jabatan terdiri atas: Diklat kepemimpinan Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut DIKLATPIM dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompentensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut DIKLATPIM dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompentensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural Diklat terdiri dari : Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon IV; Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon III; Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon II; Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon I. Diklat Fungsional. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan Fungsional masing-masing. Jenis dan jenjang diklat Fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan Fungsional yang bersangkutan. Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanakan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang diklat Teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Semuanya jenis diklat di atas untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam bekerja terutama untuk menghadapi perubahan dalam pelayanan publik. Perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan dewasa ini, dari rule government menjadi good governance, atau dari penyelenggaraan pemerintahan sentralistik ke desentralistik, harus segera diimbangi dengan peningkatan kompetensi dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memadai dan yang sesuai dengan tuntutan tugas. Berdasarkan PP No. 101 tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa keberadaan PNS sebagai penyelenggara otonomi ini memiliki posisi strategis, karena keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik sangat tergantung dari kompetensi yang dimiliki. Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki PNS berupa pengetahuan (knowledge), keterampilan atau kecakapan (skill) dan sikap serta perilaku (attitude) dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok, fungsi kewenangan serta tanggung jawab yang diamanatkan.

Menurut peneliti ada berbagai alasan mengapa ASN harus memiliki kompetensi 5 alasan mengapa PNS harus memiliki kompetensi dalam melaksanaan tugas, yakni: 1. Tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dalam melayani masyarakat. 2.

Terwujudnya pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance). 3. Upaya untuk mengimbangi perubahan lingkungan strategis, baik dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. 4. Perkembangan ilmu, pengetahuan dan tekhnologi serta era globalisasi yang berlangsung dan tidak mungkin dicegah lagi. 5. Pelaksanaan otonomi daerah. Semua kompetensi itu muarahnya untuk meningkatkan kinerja ASN dalam otonomi daerah. dalam menentukan kompetensi jabatan, telah ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 13 tahun 2011 tentang Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. Pedoman ini merupakan panduan bagi setiap instansi pemerintah dalam menyusun standar kompetensi jabatan pada masing-masing instansi.

Standar kompetensi selanjutnya disebut standar kompetensi manajerial, yakni persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki PNS dalam melaksanakan tugas dengan merujuk pada kriteria dan atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu. Dengan demikian setiap PNS yang akan memegang jabatan struktural baik eselon IV, III, II dan I harus memiliki standar kompetensi jabatan dan kompetensi manajerial sesuai Selain pejabat struktural, ditetapkan. telah keputusan yang penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dilaksanakan oleh pejabat fungsional yakni kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu dan bersifat mandiri.

Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Utara akan tampak dari kinerjanya sebagaimana dilaporkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada periode tertentu. SKPD tersebut akan menyajikan capaiancapaian indikator kinerja yang sesungguhnya. Maksudnya, pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan sasaran-sasaran yang telah diukur dengan menggunakan indikator yang tepat. Penyusunan LAKIP ini dilakukan guna memenuhi amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden RI Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Surat Edaran Menteri Negara PAN Reformasi Birokrasi RI Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Edaran Menteri Negara PAN Reformasi Birokrasi RI Nomor 23 Tahun 2012 Tentang Penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2012. Laporan ini merupakan laporan kinerja dari pelaksanaan program/kegiatan dan sebagai tolak ukur sinkronisasi antara rencana kerja dan hasil kerja yang dilakukan oleh Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Utara. Karena itu, LAKIP lembaga itu tidak akan mungkin dapat tercapai kalau ASN tidak

memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja sebagai pelayan masyarakat. Kinerja akan bisa terwujud kalau ada diberikan diklat kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah mempersiapkan pegawai dalam mengantisipasi kemajuan teknologi, mempercepat penguasaan pengetahuan dan kemampuan pada diri pegawai sehingga mampu memecahkan permasalahan yang timbul dalam tugas pekerjaan sehari-hari sehingga pegawai yang bersangkutan berkinerja tinggi khususnya di Dinas Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Jika dicermati hasil perhitungan tampak bahwa skor motivasi memiliki skor sebesar 0,455 dan uji t termasuk significan. Artinya, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis kedua yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kekayaan Kabupaten Aceh Utara benar dan terbukti. Hasil temuan ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Elli Rusmiyati (2011) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disipilin dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Bank Mandiri Jakarta Timur. Hasil dari penelitian menunjukkan disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan. Teknik analisa

regresi berganda untuk menguji hipotesis digunkan uji F dan uji t pada tingkat kepercayaan 95% atau α= 0,05. Koefisien determinasi (R Square) adalah 0,620 atau 62% menunjukkan bahwa variable bebas (disipilin dan motivasi dapat menjelaskan 62% terhadap variable terikat (kinerja pegawai) (Rusmiyati, 2011).

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005), dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi,Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Peneliti menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah (Cahyono, 2005). Jika ditelusuri hasil kajian teoritik atau konsep tampak bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Bangun (2012) mengatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas atau kinerjanya sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Arah berhubungan dengan pengaitan upaya kepada arah dan tujuan yang menguntungkan organisasi, dan mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya (Bangun, 2012, p. 312).

Olch karena itu setiap pimpinan organisasi perlu mengetahui hakekat motivasi serta faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja bawahannya sehingga prestasi kerjanya meningkat. Organisasi pada

keunggulan umumnya percaya bahwa untuk mencapai harus mengusahakan kinerja individual yang semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya bermuara pada tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, sehingga pihak-pihak yang menerima hasil perbuatan/pekerjaan akan merasa puas terhadap kinerja yang diberikan. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dan empirik serta konsep yang dikemukakan para ahli ternyata motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kekayaan Kabupaten Aceh Utara.

Jika dicermati motivasi aparatur memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu, pemikiran terhadap sumber daya manusia perlu terus dipikirkan dan diperbaiki agar aparatur memiliki kinerja tinggi. Salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara pemotivasian pegawai. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang secara rasional dan juga mempunyai akal sehat, etika, tata krama dan memiliki kebutuhan yang terus berkembang sepanjang yang bersangkutan masih pegawai di lembaga.

Salah satu upaya memotivasi pegawai negeri, pemerintah pusat telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2009 tentang

Penggajian PNS, dalam kebijakan dimaksud gaji terendah PNS golongan IA dengan masa kerja nol tahun Rp. 1.040.000 dan tertinggi golongan IVE masa kerja 32 tahun sebesar Rp. 3.400.000, kemudian dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 15, 16 dan 17 Tahun 2012 tentang Perubahan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS), anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI), dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Gaji pokok terendah PNS sebelum remunerasi adalah Rp 1.260.000 (untuk golongan 1a masa kerja 0 tahun), anggota TNI dan Polri adalah Rp 1.325.000 (untuk prajurit satu dan bhayangkara dua dengan masa kerja 0 tahun). Gaji tersebut di luar tunjangan keluarga yang besarnya untuk istri/suami 10% dari gaji pokok dan anak 2% dari gaji pokok, tunjangan pangan sebesar nilai beras per 10 kg/orang, tunjangan jabatan untuk pejabat struktural. Tujuan kenaikan gaji untuk meningkat motivasi kerja dan meningkatkan daya guna dan hasil guna, serta kesejahteraan PNS, anggota TNI dan Polri.

Jika dilakukan analisis over all bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi maupun kinerja pegawai tergolong cukup di Dinas Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara. Ini menceminkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana diamanahkan dalam UU No14 Tahun 2014 tentang ASN masih perlu dioptimalkan agar mereka berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur negara mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan Pembangunan Nasional, baik fisik maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada Pegawai Negeri Sipil. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut dibutuhkan aparatur negara yang senantiasa konsisten dan konsekuen, bersih, bertanggung jawab, berorientasi ke masa depan serta memiliki semangat pengabdian dan kemampuan profesionalisme dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah khususnya di Kabupaten Aceh Utara.

Pegawai Negeri Sipil mendapat tantangan serius pasca runtuhnya Orde Baru. Mereka dituntut oleh masyarakat untuk beradaptasi dalam situasi reformasi dan semangat demokrasi. Etika birokrasi yang selama ini terlihat kaku, perlu dirombak dengan melihat dan mendengarkan aspirasi masyarakat bagaimana arah dan bentuk birokrasi publik. Pegawai Negeri dituntut untuk melayani masyarakat secara paripurna dan menopang keberlangsungan pemerintah dalam menjalankan program dan secara maksimal menciptakan kesejahteraan masyarakat. Arus globalisasi dan (sebaliknya) semangat desentralisasi mewarnai arah birokrasi publik yang dituntut mampu menopang pemerintah pusat dan daerah dalam persaingan global dengan semakin meningkatnya kinerja para pegawai.

Kinerja ASN dilingkungan Dinas Keuangan dan Kekayaan Kabupaten Aceh Utara bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan masalah yang kompleks yaitu individu karyawan, pemimpin dan faktor eksternal lainnya. Kinerja adalah suatu

pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Kinerja mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu, sumberdaya manusia, ketrampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber lain.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Unsur Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting dan menentukan di dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat, menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan, menganalisa dampak terhadap organisasi, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan ini, maka peran manajemen SDM dalam

organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi SDM agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pengembangan SDM dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Kompetensi). Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Salah satu cara untuk pengembangan SDM yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) (Simamora, 2010, p. 175).

Untuk peningkatan kinerja dan kompetensi pegawai, dua kebijakan telah dikeluarkan pemerintah yaitu Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan PP 101/ 2000 Tentang Diklat Jabatan PNS. Sedangkan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik, Menpan menerbitkan Surat Keputusan No. 81/ 1993 yang merumuskan suatu pedoman umum dalam pelaksanaan pelayanan umum. Selanjutnya, Tahun 1995, Surat Keputusan ini diperkuat oleh Instruksi Presiden Nomor 1/1995 yang berisi penugasan kepada Menpan untuk memimpin pelaksanaan kegiatan yang dianggap perlu agar dapat segera meningkatkan mutu pelayanan bagi masyarakat. Tahun 1998, Menteri Koordinator Pengawasan Pembangunan (Menko Wasbang) menerbitkan Surat Edaran

Nomor 56/ 1998 bagi seluruh kementerian agar mulai menerapkan pelayanan prima di lingkungannya masing-masing. Surat Edaran ini kemudian dilanjutkan dengan Surat Edaran Menko Wasbang Nomor 145/1999 yang berisi rincian jenis-jenis pelayanan masyarakat yang harus segera menerapkan pelayanan prima di lingkungan Pemerintah Daerah. Baru-baru ini, Kantor Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara menerbitkan lagi Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Negara Nomor Penyelenggaraan Pelayanan Publik; Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11/M.PAN/1/2004 tentang Pencanangan Tahun Peningkatan Pelayanan Publik dan Petunjuk Pelaksanaannya; Surat Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Keputusan Menteri KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah; dan Surat Aparatur Pendayagunaan Negara Keputusan Menteri Nomor KEP/26/M.PAN/2/2004 tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Keseluruhan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara ini mencoba menerobos sisi lain dari pelayanan guna mempercepat perwujudan pelayanan publik yang prima dengan membenahi kualitas kinerja aparatur dan akuntabilitas melalui pelaksanaan transparansi pemerintah penyelenggaraan pelayanan publik sebagai inti dari otonomi daerah.

Dengan demikian berdasarkan hasil pembahasan di atas tampak bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini sebanyak 3 hipotesis terbukti dan didukung oleh data.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diambil kesimpulan penelitian ini yaitu :

- Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Utara artinya semakin baik program diklat yang dilakukan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.
- 2. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Utara, artinya semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.
- 3. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh diklat dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Utara, artinya, terdapat semakin baik program diklat dan motivasi yang diberikan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

B. Saran

 Diharapkan agar para staf yang membidangi pendidikan dan pelatihan dapat lebih meningkatkan pengetahuan dan kualitasnya agar pelaksanaan diklat

- dapat lebih maksimal dan hal ini tentunya dapat dicapai jika diklat tidak hanya pada level bidang, tetapi badan diklat hendaklah menjadi salah satu SKPD agar kinerjanya dapat lebih maksimal.
- 2. Hendaklah pimpinan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan formal dan mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, memonitoring setiap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan seperti diklat prajabatan, diklat fungsional, dan diklatpim yang pernah didapatkan pegawai agar dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari agar sesuai dengan program pendidikan dan pelatihan dan bukan sekedar melengkapi persyaratan menduduki jabatan tertentu. Serta memberikan rewards dan hukuman bagi pegawai yang tidak sungguh-sungguh menerapkan ilmu yang diperoleh ketika diklat
- 3. Di harapkan pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Utara untuk lebih meningkatkan motivasinya dalam bekerja agar terciptanya kinerja pegawai yang berkualitas dan pemberian pemotivasian kepada pegawai haruslah konstektual atau sesuai dengan kondisi pegawai, faktor ekonomi, budaya yang dianuti pegawai. Artinya tidak boleh disamakan untuk memotivasi pegawai itu sendiri, melainkan sesuai dengan situasi yang dihadapi pegawai yang bersangkutan agar pemotivasian itu bermanfaat.

4. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulitiyani., R. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Cahyono. (2005). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI. Vol. 1, No.1, Januari*, 13-30.
- Devung, S. (2009). Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Depdikbud.
- Fadhillah, A. (2014). Upaya Pemerintah Kecamatan Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Ditinjau Dari Hukum Administrasi Negara (Studi Kecamatan Medan Timur). Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Fatoni, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, E. B. (2015). Manajemen Personalia (Alih Bahasa: Moh Masud), Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hanika, S. (2014). Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. JOM Fekon Vol.1 No.2 April 2014.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. S. (2007). Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.

- Helena, M. (2009). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Pelayanan Publik (Studi Pada Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan V Tahun 2008 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang). Tesis. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Juliantara, D. (2015). Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayan Publik. Yogyakarta: PEMBARUAN.
- Khan, M. I. (2012). The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees. Business Review, Volume 7, Number 2, July December, 84-95.
- Khan, S. A., Ali, M., Hussain, H. F., & Safdar, B. (2015). Impact of Employee Training and Motivation on Business Development in Banking Sector: Study Conducted in Pakistan. *American Journal of Business, Economics and Management. Vol. 3, No. 5*, 241-249.
- Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Menpan. (2003). Keputusan Menpan Nomor 63/Kep/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik, pada Paragraf I, butir c.
- Moekijat. (2011). Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar.
- Munandar, M. (2001). Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Muogbo, U. S. (2013). The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia Vol. 2 (3), S/No 7, July, 134-151.
- Nazir, M. (2009). Metode Peneltian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Prawirosentono, S. (2009). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

- Rahmawati, I. (2009). Peta Kompetensi Dan Analisis Kebutuhan Pelatihan Bagi Tenaga Perpustakaan Sekolah Dasar Standar Nasional Di DKIi Jakarta. *Tesis. Universitas Indonesia*.
- Riduwan. (2012). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alphabeta.
- Rusmiyati, E. (2011). Pengaruh Disipilin dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Bank Mandiri Jakarta Timur. Retrieved Maret 24, 2016, from http://library.gunadarma.ac.id/repository/
- Saputra, A., Thaha, H. R., & Kadir, H. G. (2012). Hubungan Antara Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Luwu Utara. Retrieved 23 Maret, 2016, from http://dokumen.tips/documents/577a5345810159dcf23cd85ff921e155pdf.html
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2015). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, L. P. (2012). Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswandoko, A. A. (2009). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anggrek Mobilindo Bekasi. Jurnal Ekonomi dan Industri No. 2 Tahun XIV.
- Subari, S., & Riady, H. (2015). Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Per-formance, Moderated By Internal Communications. American Journal of Business and Management Vol. 4, No. 3, 133-145.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alphabeta.
- Suradji. (2003). Manajemen Kepegawaian Negara: Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sutedi, A. (2011). Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik. Sinar Grafika: Jakarta.
- Tika, M. P. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Truitt, D. L. (2011). The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency. SAGE Open Journals, 1-13.
- Wardono, M. N. (2012). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol. 1 Nomor 2, September.
- Wursanto. (2009). Manajemen Kepegawaian 1. Yogyakarta: Kanisius.
- Yuni, H. (2009). Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kabupaten Siak. Skripsi Institut Pertanian Bogor. Retrieved Maret 23, 2016, from http://reprository.ipb.ac.id
- Yusri, G. (2015). Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Koperasi Kepolsian Daerah Sumatera Barat (Puskoppolda Sumbar). Jurnal Universitas Tamansiswa Padang.



KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Mohon memberikan tanda ($\sqrt{}$) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar.
- 2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- 3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
- 4. Ada lima alternative jawaban yaitu:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Kurang Setuju (KS) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS): 1

IDENTITAS PESPONDEN

No Responden

Jenis Kelamin

Usia

Pendidikan

a. Diklat (X1)

	Dikiat (XI)					
No	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya bersemangat (antusias) dalam			-		
	mengikuti pendidikan dan pelatihan		_			
2	Saya berpartisipasi aktif dalam					
	kegiatankegiatan selama Diklat		_			
3	Saya mendapatkan materi Diklat sesuai					
	dengan kebutuhan pekerjaan					
4	Materi yang diberikan dalam diklat					
	memudahkan saya dalam mengerjakan					
	tugas yang diberikan					
5	Saya menerapkan apa yang diajarkan					
	selama Diklat dalam pekerjaan					
6	Diklat yang saya dapatkan sangat					
	bermanfaat untuk meningkatkan					
	kemampuan dan keterampilan saya					
7	Saya mengikuti evaluasi diklat yang					
	diadakan oleh Instansi					
8	Evaluasi diklat dapat membantu saya					
	menjadi lebih terlatih dan terampil					
	dalam bekerja					
9	Setelah mengikuti diklat, Saya mampu					i
	mengaplikasikan semua materi/teori					
	yang telah diterima untuk melaksanakan					
	pekerjaan					-
10	Setelah saya mengikuti diklat, Saya					
	dapat menyelesaikan pekerjaan dengan					
	cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan					

b. Motivasi (X2)

D. IV	lotivasi (X2)					
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya menikmati tantangan sulit yang					
	diberikan oleh instansi					
2	Saya termotivasi untuk menyelesaikan					
	tugas yang sulit					
3	Saya berusaha untuk mencapai tujuan					
	organisasi yang realistis					
4	Saya menikmati persaingan yang adil					
	dan kemenangan yang saya peroleh			_		
5	Saya memiliki kemampuan untuk					
	mempengaruhi orang lain agar					
	mengikuti saya					
6	Saya mendapatkan lebih banyak kendali					
	di divisi saya					
7	Saya memiliki kemampuan untuk					
ļ	berbicara dari hati ke hati dengan orang					
	sekitar					
8	Saya terdorong untuk membangun					
	hubungan yang erat dengan semua					
	lapisan					
9	Saya menikmati hubungan menjadi		7			
	bagian dari kelompok		/			
10	Saya menikmati bekerjasama dengan					
	orang lain		L			

c. Kincrja Pegawai (Y)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai					
dengan keterampilan yang saya miliki					
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan					
yang diberikan atasan dalam waktu					
yang telah ditentukan					
Dalam bekerja saya berusaha mencapai					
hasil kerja melebihi standar kerja yang					
sudah ditetapkan					
Saya hadir tepat waktu			•		
Saya mentaati peraturan yang berlaku di					
Instansi					
Saya sadar akan tugas dan tanggap					
dalam memberikan solusi terhadap					
permasalahan di Instansi					
Saya berpikir kreatif guna kepentingan					
pekerjaan sangat diperlukan					
Saya merasa bertanggungjawab atas				_	
peralatan (fasilitas) yang telah					
digunakan					
Saya bertangungjawab dengan					
pekerjaan masing-masing yang telah					
ditetapkan					
	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang dicapai Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan Saya hadir tepat waktu Saya mentaati peraturan yang berlaku di Instansi Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Instansi Saya berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan Saya merasa bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan Saya bertangungjawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang dicapai Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan Saya hadir tepat waktu Saya mentaati peraturan yang berlaku di Instansi Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Instansi Saya berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan Saya merasa bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan Saya bertangungjawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang dicapai Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan Saya hadir tepat waktu Saya mentaati peraturan yang berlaku di Instansi Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Instansi Saya berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan Saya merasa bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan Saya bertangungjawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang dicapai Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan Saya hadir tepat waktu Saya mentaati peraturan yang berlaku di Instansi Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Instansi Saya berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan Saya merasa bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan Saya bertangungjawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang dicapai Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan Saya hadir tepat waktu Saya mentaati peraturan yang berlaku di Instansi Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Instansi Saya berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan Saya merasa bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan Saya bertangungjawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah

Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabulasi Data Kuesioner Diklat

No	1	2	3	4	5	6	7	yataai 8	9	10	Jumlah
1	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	35
2	4	4	$\frac{3}{4}$	3	4	4	4	4	4	4	39
3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	36 42
5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	36
6	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34
7	3	3	4	4	3	4	2		3	3	
			ļ 			_	_	2			31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	41
10	4	4	4_	4	4	4	2	2	4	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
12	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	35
13	4	4	4_	3	4	3	5	4	4	4	39
14	4	4	4	4	4	4	4_	4	4	4	40
15	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	36
16	4	4	4	4_	3	4	4	4	4	4	39
17	4	4_	5	4	5	4	5	4	4	4	43
18	_4	4	4	4	2_	4	4	4	4	4	38
19	3 _	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	38
21	2	3	4	2	4	4	4	3	3	3	32
22	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
23	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	35
24	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
28	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	35
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Tabulasi Data Kuesioner Motivasi

No	_		Hasi	l Sko	Perta	nyaar	/Pern	yataa	n .		T1-1-
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	40
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
6	3	4	4.	4	4	3	4	4	4	4	38
7	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	40
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	2	4	4	3	3	5	3	5	37
11	5	4	4	4	4	. 4	4	4	4	4	41
12	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
13	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
14	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	37
15	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	40
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	41
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
19	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	37
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	3 4	3	3	4	4	2	2	5	2	31
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
23	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	39
24	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
25	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	35
26	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38

Tabulasi Data Kinerja Pegawai

\ \r			Hasi	l Skor	Perta	nyaan	/Pern	yataar	1		Y 1 . 1
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	31
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
6	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	35
7	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	36
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
11	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
12	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	3	5	2	4	. 4	4	4	4	4	4	38
15	2	3	4	2	4	4	4	3	3	3	32
16	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
17	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	35
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	4 4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
22	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
26	4	4	4	4_	4	4	4	4	4_	4	40
27	3	3	3_	4	2	4	4	4	5	5	37
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4.	4	4	2	5	4	5	4	4	40
30_	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42_

Hasil Olahan Data SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Diklat

Correlations

		kues1	kues2	kues3	kues4	kues5	kues6	kues7	kues8	kues9	kues10	jumlah
	Pearson Correlation	1	.524	.507	.606	.211	.328	.305	.281	.558	.534	.785
kues1	Sig. (2-tailed)		.003	.004	.000	.263	.077	.101	.132	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.524	1	.198	.480	.286	.160	.298	.301	.608	.477	.692
kues2	Sig. (2-tailed)	.003		.295	.007	.125	.398	.110	.107	.000	.008	.000
<u> </u>	N -	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.507	.198	1	.292	.236	.264	.322	.167	.257	.077	.540
kues3	Sig. (2-tailed)	.004	.295		.118	.210	.158	.082	.378	.170	.685	.002
1	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.606	.480	.292	1	.043	.028	104	.078	.357	.310	.507
kues4	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.118		.822	.883	.583	.683	.053	.095	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.211	.286	.236	.043	1	.175	.385	.226	.127	.142	.457
kues5	Sig. (2-tailed)	.263	.125	.210	.822		.354	.035	.229	.503	.453	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.328	.160	.264	.028	.175	1	.567	.581	.231	.159	.570
kues6	Sig. (2-tailed)	.077	.398	.158	.883	.354		.001	.001	.219	.400	.001
<u> </u>	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
luina 7	Pearson Correlation	.305	.298	.322	104	.385	.567 [~]	1	.754	.298	.241	.660
kues7	Sig. (2-tailed)	.101	.110	.082	.583	.035	.001		.000	.110	.200	.000

	 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.281	.301	.167	.078	.226	.581	.754	1	.308	.345	.655
kues8	Sig. (2-tailed)	.132	.107	.378	.683	.229	.001	.000		.098	.062	.000
	Ν	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.558	.608	.257	.357	.127	.231	.298	.308	1	.893	.719
kues9	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.170	.053	.503	.219	.110	.098		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.534	.477	.077	.310	.142	<i>.</i> 159	.241	.345	.893	1	.643
kues10	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.685	.095	.453	.400	.200	.062	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.785	.692	.540	.507	.457	.570	.660	.655	.719	.643	1
jumlah	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.004	.011	.001	.000	.000	.000	.000	ŀ
1	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	11

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran Uji Validitas Motivasi

Correlations

		kues1	kues2	kues3	kues4	kues5	kues6	kues7	kues8	kues9	kues10	jumlah
kues1	Pearson Correlation	1	.216	.159	.363	.077	.077	.110	.115	1.000	.112	.541
	Sig. (2-tailed)		.252	.400	.049	.685	.685	.564	.546	.000	.557	.002
	Ν	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues2	Pearson Correlation	.216	1	.277	.318	.358	.358	021	.322	.216	.194	.560
	Sig. (2-tailed)	.252		.138	.087	.052	.052	.912	.083	.252	.305	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues3	Pearson Correlation	.159	.277	1	.162	.264	.264	115	014	.1 5 9	.117	.469
	Sig. (2-tailed)	.400	.138	-	.394	.158	.158	.546	.941	.400	.539	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues4	Pearson Correlation	.363	.318	.162	1	.358	.358	.085	.427	.363	.194	.632
	Sig. (2-tailed)	.049	.087	.3 94		.052	.052	.656	.019	.049	.305	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues5	Pearson Correlation	.077	.358	.264	.358	1	1.000	197	.115	.077	.031	.557
	Sig. (2-tailed)	.685	.052	.158	.052		.000	.297	.545	.685	.872	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues6	Pearson Correlation	.077	.358	.264	.358	1.000	1	197	.115	.077	.031	.557
ł	Sig. (2-tailed)	.685	.052	.158	.052	.000		.297	.545	.685	.872	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues7	Pearson Correlation	.110	021	.115	.085	197	197	1	.235	.110	.348	.345
	Sig. (2-tailed)	.564	.912	.546	.656	.297	.297		.212	.564	.060	.062
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues8	Pearson Correlation	.115	.322	014	.427	.115	.115	.235	1	.115	.703	.617

	Sig_(2-tailed)	.546	.083	.941	.019	.545	.545	.212		.546	.000	.000
	N N	2 (2,133)	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues9		on Correlation	1.000	.216	.159	.363	.077	.077	.110	.115	1	.112	.541
Kuess		2-tailed)	.000	.252	.400	.049	.685	.685	.564	.546		.557	.002
	N N		30	30	ľ	30	30	30	30	30	30	30	30
kues		Pearson Correlation		.194		.194	.031	.031	.348	.703	.112	1	.584
Kues	10	Sig. (2-tailed)	l i			.305	.872	.872	.060	.000	.557		.001
		N	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30
is small		Pearson Correlation		.560	.469	.632	.557	.557	.365	.617	.541	.584	1
jumla	a ()	Sig. (2-tailed)	1 1			.000	.001	.001	.062	.000	.002	.001	
		Sig. (z-tailed)	30							30	30	30	30

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	11



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

Lampiran Uji Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

		kues1	kues2	kues3	kues4	kueș5	kues6	kues7	kues8	kues9	kues10	jumlah	
kues1	Pearson Correlation	1	.560	.587	.614	.215	.182	.301	.301	.580	.572	.809	
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000	.255	.336	.107	.107	.001	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues2	Pearson Correlation	.560	1	.235	.657	.289	087	.219	.219	.540	.349	.662	
	Sig. (2-tailed)	.001		.212	.000	.121	.647	.245	.245	.002	.059	.000	
	Ν	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues3	Pearson Correlation	.587	.235	1	.367	.253	.133	.282	.113	.313	.133	.575	
	Sig. (2-tailed)	.001	.212		.046	.177	.482	.131	.553	.092	.482	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		30	30	
kues4	Pearson Correlation	.614	.657	.367	1	.081	.239	068	.178	.507	.443	.652	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.046		.670	.204	.719	.346	.004	.014	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues5	Pearson Correlation	.215	.289	.253	.081	1	.063	.220	.012	.000	.063	.403	
	Sig. (2-tailed)	.255	.121	.177	.670		.739	.242	.951	1.000	.739	.027	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues6	Pearson Correlation	.182	087	.133	.239	.063	1	.034	.443	.000	.364	.367	
	Sig. (2-tailed)	.336	.647	.482	.204	.739		.858	.014	1.000	.048	.046	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues7	Pearson Correlation	.301	.219	.282	068	,220	.034	1	.753	.405	.341	.581	
	Sig. (2-tailed)	.107	.245	.131	.719	.242	.858		.000	.026	.065	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues8	Pearson Correlation	.301	.219	.113	.178	.012	.443	.753	1	.405	.443	.624	
	Sig. (2-tailed)	.107	.245	.553	.346	.951	.014	.000		.026	.014	.000	

$\overline{}$	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues9	Pearson Correlation	.580	.540	.313	.507	.000	.000	.405	.405	1	.756	.717
1	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.092	.004	1.000	1.000	.026	.026		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues10	Pearson Correlation	.572	.349	.133	.443	.063	.364	.341	.443	.756	1	.701
	Sig. (2-tailec)	.001	.059	.482	.014	.739	.048	.065	.014	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
jumlah	Pearson Correlation	.809	.662	.575	.652	.403	.367	.581	.624	.717	.701	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.027	.046	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items					
.749	11					

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil SPSS Tabel Frekwensi Lampiran Tabel Frekwensi Diklat

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	9.8	9.8	9.8
	2	6	5.4	5.4	15.2
	3	40	35.7	35.7	50.9
	4	41	36.6	36.6	87.5
	5	14	12.5	12.5	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

item2

							Cun	ulative
		Frequ	iency	Percent	Va	alid Percent	Pe	rcent
Valid	1	\	3	2.7		2.7		2.7
	2		6	5.4		5.4		8.0
	3		66	58.9		58.9		67.0
	4		23	20.5		20.5		87.5
İ	5		14	12.5		12.5		100.0
<u> </u>	Total		112	100.0		100.0		

ietm3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		Trequency	1 GIGGIL	Valid I Clock	- CIOCIN
Valid	1	6	5.4	5.4	5.4
	2	6	5.4	5.4	10.7
	3	60	53.6	53.6	64.3
	4	30	26.8	26.8	91.1
	5	10	8.9	8.9	100.0
1	Total	112	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	8.0	8.0	8.0
	2	12	10.7	10.7	18 <i>.</i> 8
	3	34	30.4	30.4	49.1
ŀ	4	42	37. 5	37.5	86.6
	5	15	13.4	13.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

							Cum	ulative
		Freq	luency	Percent	Va	alid Percent	Per	cent
Valid	1		3	2.7		2.7		2.7
	2		6	5.4		5.4		8.0
	3		66	58.9		58.9		67.0
	4		23	20.5		20.5		87.5
	5		14	12.5		12.5		100.0
	Total		112	100.0		100.0		

iem

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	3	92	82.1	82.1	82.1
	4	11	9.8	9.8	92.0
	5	9	8.0	8.0	100.0
	Total	112	100.0	100.0	<u> </u>

			1101117		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		- requestoy			
Valid	1	6	5.4	5.4	5.4
	2	6	5.4	5.4	10.7
	3	60	53.6	53.6	64.3
	4	30	26.8	26.8	91.1
	5	10	8.9	8.9	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

item8

						Cum	ulative
		Freq	uency	Percent	Valid Percent	Pe	rcent
Valid	1		3	2.7	2.7		2.7
	2		6	5.4	5.4		8.0
<u> </u>	3	١	66	58.9	58.9	y	67.0
!	4		23	20.5	20.5		87. 5
	5		14	12.5	12.5	5	100.0
	Total		_112	100.0	100.0		

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	4	3.6	3.6	3.6
	2	4	3.6	3.6	7.1
	3	65	58.0	58.0	65.2
	4	30	26.8	26.8	92.0
ļ	5	9	8.0	8.0	100.0
Į.	Total	112	100.0	100.0	

ietm10

		Eraguanay	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	reiteiit	Valid Fercent	CICCIII
Valid	1	6	5.4	5.4	5.4
Ì	2	11	9.8	9.8	15.2
	3	33	29.5	29.5	44.6
1	4	43	38.4	38.4	83.0
	5	19	17.0	17.0	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Lampiran Tabel Frekwensi Motivasi

item1

							Cur	nulative
		Freque	епсу	Percent	٧	alid Percent	Р	ercent
Valid	1		11	9.8		9.8		9.8
	2		5	4.5		4.5		14.3
	3		42	37.5		37.5		51.8
	4	4	39	34.8		34.8		86.6
	5		15	13.4		13.4		100.0
	Total		112	100.0		100.0		

item2

_		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	5.4	5.4	5.4
	2	8	7.1	7.1	12.5
	3	49	43.8	43.8	56.2
	4	33	29.5	29.5	85.7
	5	16	14.3	14.3	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

ietm3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		1.0400.00		70.00	
Valid	1	3	2.7	2.7	2.7
	2	5	4.5	4.5	7.1
	3	64	57.1	57.1	64.3
	4	28	25.0	25.0	89.3
	5	12	10.7	10.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

							Cum	ıulative
		Freq	uency	Percent	Va	alid Percent	Pe	rcent
Valid	1		6	5.4	П	5.4		5.4
	2	1	10	8.9		8.9		14.3
	3		42	37.5		37.5		51.8
	4		39	34.8		34.8		86.6
	5		15	13.4		13.4		100.0
	Total		112	100.0		100.0		

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.5	4.5	4.5
	2	11	9.8	9.8	14.3
	3	45	40.2	40.2	54.5
	4	35	31.2	31.2	85.7
ŀ	5	16	14.3	14.3	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

iem6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	3	2.7	2.7	3.6
	3	80	71.4	71.4	75.0
	4	18	16.1	16.1	91.1
	5	10	8.9	8.9	100.0
	Total	112	100.0	100.0	_

item7

		Frequ	Jency	Percent	Valid Percent	nulative
			,		,	
Valid	1		2	1.8	1.8	1.8
	2		2	1.8	1.8	3.6
	3		77	68.8	68.8	72.3
	4		22	19.6	19.6	92.0
	5		9	8.0	8.0	100.0
	Total		_112	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.6	3.6	3.6
	2	8	7.1	7.1	10.7
	3	58	51.8	51.8	62.5
	4	29	25.9	25.9	88 <i>.</i> 4
	5	13	11.6	11.6	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

item9

	_	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.7	2.7	2.7
	2	5	4.5	4.5	7.1
	3	64	57.1	57.1	64.3
	4	28	25.0	25.0	89.3
	5	12	10.7	10.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

ietm10

		_ /		V-V-II-I D	Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	4	3.6	3.6	3.6
	2	7	6.2	6.2	9.8
	3	47	42.0	42.0	51.8
	4	37	33.0	33.0	84.8
1	5	17	15.2	15.2	100.0
	Total	_112	100.0	100.0	

Lampiran Tabel Frekwensi Kinerja Pegawai KTP

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	8.9	8.9	8.9
	2	6	5.4	5.4	14.3
	3	42	37.5	37.5	51.8
	4	39	34.8	34.8	86.6
	5	15	13.4	13.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8.	7.1	7.1	7.1
	2	3	2.7	2.7	9.8
	3	49	43.8	43.8	53.6
	4	35	31.2	31.2	84.8
	5	17	15.2	15.2	100.0
l	Total	112	100.0	100.0	

ietm3

						-	Cum	ulative
		Free	quency	Percent	Va	alid Percent	Pe	rcent
Valid	1		9	8.0		8.0		8.0
	2		5	4.5		4.5		12.5
	3		46	41.1		41.1		53.6
	4		37	33.0		33.0		86.6
	5		15	13.4		13.4		100.0
	Total		112	100.0		100.0		

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.5	4.5	4.5
	2	8	7.1	7.1	11.6
1	3	51	45.5	45.5	57.1
	4	35	31.2	31.2	88.4
	5	13	11.6	11.6	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.6	3.6	3.6
	2	5	4.5	4.5	8.0
	3	61	5 4.5	54.5	62.5
ļ	4	30	26.8	26.8	89.3
	5	12	10.7	10.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

iem6

		Frequ	uency	Percent	Valid Percent		nulative ercent
Valid	1		6	5.4	5.4	1	5.4
	2		8	7.1	7.	ı	12.5
	3		52	46.4	46.4	1	58.9
	4		33	29.5	29.8	5	88.4
	5	13		11.6	11.6	3	100.0
L	Total		_112	100.0	100.0		

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4.	3.6	3.6	3.6
	2	8	7.1	7.1	10.7
	3	58	51.8	51.8	62.5
	4	31	27.7	27.7	90.2
	5	11	9.8	9.8	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

	_	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	2	1.8	1.8	2.7
İ	3	79	70.5	70.5	73.2
	4	20	17.9	17.9	91.1
	5	10	8.9	8.9	100.0
	Total	112	100.0	100,0	_

item9

		Frequency		Percent	Va	alid Percent	ulative
Valid	1		3	2.7		2.7	2.7
	2		3	2.7		2.7	5.4
1	3	1	70	62.5		62.5	67.9
	4		21	18.8		18.8	86.6
	5	15		13.4		13.4	100.0
	Total		_112	100.0		100.0	

iotm10

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	4	3.6	3.6	3.6
	2	5	4.5	4.5	8.0
	3 -	56	50.0	50.0	58.0
İ	4	31	27.7	27.7	85.7
	5	16	14.3	14.3	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Data Responden Untuk Mengujian Hipotesis

Tabulasi Data Kuesioner Diklat

\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \]	Hasil J	awaba	n				T . 1
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
8	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	38
9	2	3	4	2	4	4	4	3	3	3	32
10	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
11	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	35
12	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	35
17	4	4 _	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
20	4 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	37
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4_	40
23	4	4	4	4_	2	5	4	5	4	4	40_
24	4	5	5	5	4	4_	4	4	5	5	45
25	4	5	5	_ 5	4_	4	4	4	4	4_	43
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
27	3	5	3_	5	3	4	3	5_	5	5	41
28	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
29	3	3	3	3	4	4	4_	4	4	4	36
30	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	39
31	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	37_
32	4	5_	5	5	3	5_5	3	5	3	5	45 39
33	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	39
34	2	3	<u>)</u>	ر _		L + _	-+	-4	-4	- -	27

35	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
36	2	5	3	3	3	5	4	4	4	4	37
37	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
38	2	2	5	2	3	2	5	5	2	2	30
39	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
40	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	38
41	. 4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	39
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
44	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
46	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
47	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
48	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
49	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
50	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
51	2	4	3	3	4	4	5	3	3	3	34
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
53	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
54	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	41
55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
56	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
57	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	42
58	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
59	2	2	2	2	5	2	2	3	3	3	26
60	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
61	4	/3	3	4	4	5	3	3	3	3	35
62	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
63	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	41
64	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
65	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	35
66	4	5	4	5	4	4	4.	5	5	5_	45
67	4	5	5	4	4	4	4_	4	5	5	44
68	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	40
69	3 _	3	3	5	4	3	_3	3	3	4	34
70	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	39
71	4	4	3 _	3	4_	4	4	4_	4	4	38
72	2	3	3	3	2	2_	2	2	3_	3	25
73	3	3	2	3	3	3_	3	3	3_	3	29
74	2	4	3	3	3_	3	4	4_	4	4	34
75	3	_4	4	4	4	4	4	3	4	4 _	38

76	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
77	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
78	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	36
79	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
81	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	37
82	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
83	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	38
84	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	39
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
86	3	3	3	2	2	3	3	3_	3	3	28
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
88	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	38
89	2	2	3	2	3	2	2	2_	3	2	23
90	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	17
91	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	38
92	4	4	4	4	4	, 3	4	4	4	4	39
93	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	39
94	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
95	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	39
96	4	3	3	3	4	4	3	3_	3	4	34
97	4	4	3	4	4	3	4	4.	4	4	38
98	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
99	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
100	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
101	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	38
102	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	32
103	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
104	3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	33
105	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
106	3	2	3	5	3	3	2	3	3	3	30
107	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
108	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
109	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	35
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
112	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41

Tabulasi Data Kuesioner Motivasi

				F	lasil J	awaba	an				
No	1	2	3 .	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
2	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	37
3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	40
- 4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	41
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
7	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	3	3	3	4	4	2	2	5	2	31
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
11	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	39
12	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
13	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	35
14	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
19	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	37
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	3 4	3	3	4	4	2	2_	5	2	31
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
23	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	39
24	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
25_	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	35
26	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
27_	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
28	4	4_	4	4	4_	4	4	4	4	4	40
29_	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
31	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
32	3	3	3	- <u>2</u> - 5	4	4	. 4	4	<u>4</u> 5	4	35 45
33	5	5 3	5	3	3	3	3	3	3	4	30
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
37	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	35
_ ,,						<u>. </u>	<u> </u>			· -	لــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

					,	1	İ		i i	ı i	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
42	3	3	3	4	2	4	4	4	5	4	36
43	4	4_	4	4	4	4	4	4	4	3	39
44	4	4	4	4	2	5	4	_ 5	4	3	39
45	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
46	4	5	5_	_5	4	4	4	4	4	4	43
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
48	3	5	3	5	3	4	3	5	5	4	40
49	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
50	3	3	3_	3	4	4	4	4	4	4	36
51	4	5	4	4	3	3 _	4	4	4	4	39
52	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	38
53	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	44
54	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	37
55	2	5	5	5	2	4	4	4	4	4	39
56	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
57	2	5	3	3	3	-5	4	4	4	4	37
58	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
59	2	2	5	2	3	2	5	5	2	4	32
60	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
61	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	38
62	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	38
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	37
65	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
67	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
68	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
69	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	39
70	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
71	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
72	2	4	3	3	4	4	5	3	3	3	34
73	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
74	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
75	4	5	5	5	2	4	4	4	4	2	39
76	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
77	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
78	5	5	5	5	2	4	4	4	4	3	41

,

79	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	37
80	2	2	2	2	5	2	2	3	3	4	27
81	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	42
82	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	36
83	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
84	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	40
85	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
86	3	3	5	4	3	5	-3	3	3	4	36
87	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	43
88	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	42
89	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	40
90	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	33
91	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	39
92	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	36
93	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	23
94	3	3	2	3	_3	3	3	3	3	4	30
95	2	4 /	3	3	3	3	4	4	4	4	34
96	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
98	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	38
99	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
100	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
101	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
102	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
103	4	4 /	4	4	4	4	3	4	4	4	39
104	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	41
105	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	33
106	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
107	3	5	3_	4	3	4_	3	3	3_	3	34
108	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
109	4	3	3_	3	4	4	3	3	4	3	34
110	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4_	38
111	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4_	41
112	4	4	4	4	4_	2	4	4	4	4	38

Tabulasi Data Kinerja Pegawai

No	Hasil Jawaban										Total
140	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3_	29
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	37
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	40
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
14	3	5.	2	4	4	4	4	4	4	4	38
15	2	3	4	2	4	4	4	3	3	3	32
16	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
17	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	35
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3 ·	4 4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
22	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	5	4	4_	4	5_	42
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3 _	3	3_	4	2_	4	4	4_	5	5	37
28	4	4	4	_4	4	4	4	4	4	4	40
29	4_	4	4	4	2	5_	4	5_	4	4	40
30	4	4	4	4	4_	5	4	4	4	5	42
31	3	3	2	3	5	3	4	4	4	3	34
32	4_	3	4	4_	4	5	4	4	4_	4	40
33	4	4	4_	4_	4	4	4	5	5	4	42
34	4	4	4	4	4	4_	4	4	4	4	40
35	4	4_	4	4	4_	4_	2	4	4	4	38
36	4_	4	4	4	4	4	4	4_	3	4	39
37	4_	5	5	5	4	4	4	4_	5	5	45

38	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	33
39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
40	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
43	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	34
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	3	3	3	4	2	4	4	4	5	4	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	40
51	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
52	4	5	-5	5	4	4	4	4	4	5	44
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
54	3	5	3	5	3	4	3	5	5	5	41
55	3	3	2	3	5	3	4	4	4	3	34
56	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	2_	4	4	4	38
60	4	4	4	4	4_	4	4 _	4	3	4	39
61	4	5_	5	5_	4	4	4	4	5	5	45
62	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	33
63	5	5	5	5	4	4	4	4	_5	5	46
64	2	3	3	3	3	3	3	3	3	_ 3	29
65_	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
_66	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
67	3	3 _	4	3_	2	4	4	4	4	3_	34
68	4_	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4_	40
70	4	4_	4	4	_4	5	4_	4	4	4	41
71	4_	4	4	4	4	4	4	4	4_	4	40
72	3	3_	3	4	2	4	4	4	5	4_	36
73_	4	4	4	4	4	4_	_4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	2	5	4	5	4_	4	40
75_	4	5	5_	5	4	4	4	4	5	5	45
76	4	5	5	5_	4	4	4_	4	4	5	44
77	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
78	3	5	_ 3	_5	3_	4	3	5	5_	5	41

79	3	3	2	3	5	3	4	4	4	3	34
80	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
84	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
85	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
86	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	33
87	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
88	2	3	3	_ 3	3	3	3	3	3	3	29
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
91	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	34
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
94	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	3	3	3	4	2	4	4	4	5	4	36
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	4	4	4	4	2	5	4	5_	4	4	40
99	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
100	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
101	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
102	3	5	_3	5	3	4	3	5	5	5	41
103	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	38
104	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
105	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
106	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
107	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
108	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
109	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
110	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	34
111	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
112	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	35

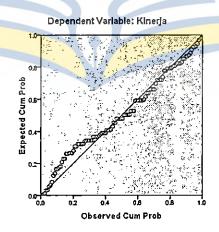
HASIL OUTPUTS SPSS

Hasil Pengolahan Data SPSS Uji Hipotesis

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

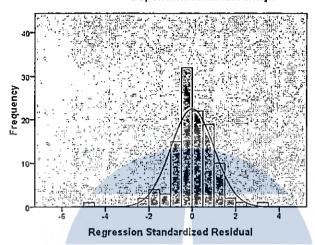
		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.576104 4 5
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.054
	Negative	106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162
a. Test distribution is Norma	al.	

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

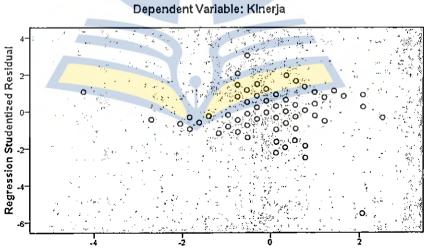


Histogram





Scatterplot



Regression Standardized Predicted Value

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Colline: Statist	•
	Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.823	1.211		1.506	.135		li .
	Diklat	.448	.062	.481	7.280	.000	.768	1.302
	Motivasi	.455	.068	.444	6.726	.000	.768	1.302

a. Dependent Variable: Klnerja

Nilai t tabel db = n-2 yaitu 112-2 = 110 dengan 5% hasilnya t tabel 1.65882

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.684	2	239.342	94.613	.000ª
	Residual	275.736	109	2.530		ı
	Total	754.420	111			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

b. Dependent Variable: Klnerja

Nilai F tabel db = n - 2 yaitu 112-2 = 110 dengan 5% hasilnya F tabel 2.69

Model Summary^b

				_	Std. Error of the		
l	Model	R	R Square	Square	Estimate	Durbin-Watson	
	1	.797ª	.635	.628	1.59050	1.886	

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

b. Dependent Variable: Klnerja