

**PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN  
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Yogyakarta

untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial



Disusun Oleh :

Ardian Fauzi Rahman

NIM 11417144001

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN  
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA**

SKRIPSI

Oleh :

Ardian Fauzi Rahman

NIM 11417144001

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 13 Mei 2015  
untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

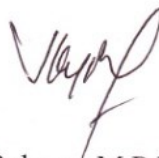
Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing



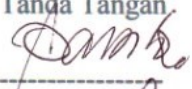
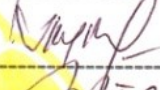
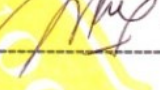
Sugi Rahayu, M.Pd., M.Si

NIP. 19540807 197803 2 002

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Diklat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara” yang disusun oleh Ardian Fauzi Rahman NIM 11417144001 telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 28 Mei 2015 dan dinyatakan LULUS memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Argo Pambudi, M.Si.	Ketua Penguji		15-6-2015
Sugi Rahayu, M.Pd, M.Si	Sekretaris Penguji		8-6-2015
F. Winarni, M.Si	Penguji Utama		8-6-2015

Yogyakarta, 15 Juni 2015

Fakultas Ilmu Sosial

Dekan

Prof. Dr. Ajat Sudrajat, M.Ag.

NIP. 19620321 198901 1 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : Ardian Fauzi Rahman

NIM : 11417144001

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

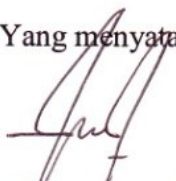
Judul : “Pengaruh Diklat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara”

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang ditulis orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Jika diketahui terdapat pelanggaran maka saya siap menerima sanksi yang ditentukan oleh fakultas.

Yogyakarta, 13 Mei 2015

Yang menyatakan



Ardian Fauzi Rahman

NIM. 11417144001

## **MOTTO**

“Bukan kecerdasan anda, melainkan sikap anda yang akan mengangkat anda dalam kehidupan”

**-Nabi Muhammad SAW-**

“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah”

**-Abu Bakar Sibli-**

“Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil.”

**-Kata Mutiara Arab-**

## **PERSEMBAHAN**

Berkat rahmat dan karunia dari Allah SWT maka karya kecil ini ku persembahkan untuk :

1. Orang tuaku tercinta, Tursiman dan Heni Yuliati, terima kasih atas segala kasih sayang, perhatian, pelajaran, dukungan dan doa senantiasa terpanjatkan untukku. Terima kasih telah menjadi panutan terbaik dalam hidupku untuk selalu bersyukur, berusaha dan percaya bahwa akan ada jalan dari-Nya yang senantiasa membantu.
2. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta.

**PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA**

**Oleh :**

**Ardian Fauzi Rahman**

**NIM. 11417144001**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara, baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan.

Desain penelitian ini adalah penelitian *Ex Post Facto*. Populasi penelitian adalah pegawai Dindikpora Kabupaten Banjarnegara sejumlah 120 pegawai kemudian diambil 90 pegawai sebagai sampel dengan teknik *simple random sampling*, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Instrumen tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu diadakan pengujian persyaratan analisis yang meliputi, uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinieritas. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan Diklat terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara. (3) Terdapat pengaruh signifikan antara Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peningkatan kinerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti Diklat dan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Kata kunci: Diklat, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, dengan rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Diklat Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara. Skripsi ini digunakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana sosial pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja sangat penting dalam proses pengoptimalisasi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Banjarnegara. Diklat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sedangkan motivasi kerja membentuk karakter serta *attitude* pegawai dalam menghadapi situasi kerja, sedangkan motivasi dapat menggerakkan diri pegawai agar lebih terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini selesai berkat bantuan serta dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta atas kesempatan yang diberikan kepada penulis sehingga bisa menuntut ilmu di Universitas Negeri Yogyakarta.



2. Prof. Dr. Ajat Sudrajat, M.Ag., Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta atas izin yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Lena Satlita, M.Si, Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, yang telah memberikan petunjuk dan arahan yang sangat membangun sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Argo Pambudi, M.Si, Ketua penguji yang telah bersedia memberikan masukan dan arahan pada penulis sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Ibu F. Winarni, M.Si., Penguji Utama yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Sugi Rahayu, M.Pd. M.Si, Pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memotivasi dan memberikan masukan yang sangat berharga demi terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membekali ilmu pengetahuan sehingga bisa penulis terapkan dalam penulisan skripsi ini.
8. Pegawai Dindikpora Kabupaten Banjarnegara yang telah bersedia memberikan waktunya guna mengisi angket penelitian, hingga penelitian ini selesai, khususnya kepada bapak Nur Faidzin dan ibu

Umbang yang telah membantu kelancaran penelitian di Dindikpora Kabupaten Banjarnegara.

9. Keluargaku tercinta, Bapak Tursiman, S.Sos., dan Ibu Heni Yuliati, yang menjadi motivasi penulis untuk tetap semangat dan bersyukur dalam menjalani hidup ini. Adik-adiku Gayuh dan Yoga yang telah banyak membantu.
10. Sahabat seperjuangan Praditya Reza Adiwinsana, Amarulloh H.K, dan Deni Andrian untuk segala kebersamaan dan motivasi yang kalian berikan.
11. Teman-teman Besigara 2011 yang menjadi bagian dalam perjuangan di kampus FIS, Dion, Irvan, Aji, Opin, Septian, Wawan, Adit, Jum, Andika, Esti, Fuad, Inten, Irwan, Linda, Meka, Nato, Ndari, Puji, Pulung, Komik, Meli, Intan, Fani, Eka, Allex, Sinang, Sita, Kurnian, Dedi, Silvia, Fitra, dan Sodiq serta keluarga dari Ilmu Administrasi Negara yang tidak bias saya sebutkan satu persatu.
12. Teman-teman kontrakan Klebengan, Agatha (Kebi), Nova, Gading, Rudi (Rudex), Anjar (Efte), Hendra (Trek) dan Pincuk yang turut memberikan motivasi dalam menempuh pendidikan di Yogyakarta.
13. Teman seperjuangan dari Banjarnegara, Agatha, Isna, Adhelia, Rina, Steva, Oky, Nureta dan Gilang yang selama empat tahun kebersamaan di Yogyakarta sudah banyak meberikan motivasi dan dukungannya kepada saya.

14. Azmi Zuam Anisasari yang selalu bersabar memberikan dukungan hingga skripsi ini diselesaikan.

15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 13 Mei 2015

Ardian Fauzi Rahman

NIM. 11417144001

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
 <b>BAB II DESKRIPSI TEORITIK DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoritik .....	14
1 Kinerja Pegawai.....	14
2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) .....	20
3 Motivasi Kerja .....	31
B. Penelitian Yang Relevan .....	44
C. Kerangka Berpikir .....	47
D. Hipotesis Penelitian .....	49
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	51
C. Variabel Penelitian .....	51
D. Populasi dan Sampel.....	52

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	53
F. Teknik Pengumpulan Data .....	55
G. Instrumen Penelitian .....	56
H. Uji Coba Instrumen .....	58
I. Teknis Analisis Data.....	64
J. Uji Hipotesis Penelitian .....	66
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	73
B. Deskripsi Data .....	86
C. Pengujian Prasyarat Analisis .....	98
D. Uji Hipotesis Penelitian .....	101
1 Uji Hipotesis I.....	101
2 Uji Hipotesis II.....	103
3 Uji Hipotesis III .....	105
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	109
F. Keterbatasan Penelitian .....	120
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	122
B. Implikasi.....	122
C. Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA .....	126
LAMPIRAN.....	128

## DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	57
2. Hasil Uji Validitas Variabel Diklat.....	60
3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	61
4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	62
5. Tabel Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi.....	63
6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	64
7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	88
8. Kategori Variabel Kinerja Pegawai.....	89
9. Kategori Kecenderungan Kinerja Pegawai.....	90
10. Distribusi Frekuensi Variabel Diklat.....	92
11. Kategori Variabel Diklat.....	93
12. Kategori Kecenderungan Diklat.....	93
13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	96
14. Kategori Variabel Motivasi Kerja.....	97
15. Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja.....	97
16. Ringkasan hasil Uji Normalitas.....	99
17. Ringkasan Hasil Uji Linearitas.....	100
18. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
19. Ringkasan Hasil Regresi Sederhana ( $X_1$ -Y).....	103
20. Ringkasan Hasil Regresi Sederhana ( $X_2$ -Y).....	105
21. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Regresi Berganda.....	107
22. Sumbangan Relatif dan Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.....	108
23. Uji silang Kecenderungan Diklat terhadap Kinerja Pegawai.....	118
24. Uji silang kecenderungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	119

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
1. Pengaruh Variabel Bebas ( $X_1$ dan $X_2$ ) terhadap Variabel Terikat (Y).....	49
2. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara .....	80
3. Histogram distribusi frekuensi Kinerja Pegawai.....	88
4. <i>Pie-chart</i> kecenderungan variabel Kinerja Pegawai .....	90
5. Histogram distribusi frekuensi variabel Diklat .....	92
6. <i>Pie-chart</i> kecenderungan variabel Diklat.....	94
7. Histogram distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja .....	96
8. <i>Pie-chart</i> kecenderungan variabel Diklat.....	98
9. <i>Pie-chart</i> Sumbangan Relatif Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	109
10. <i>Pie-chart</i> sumbangan efektif Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	109

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman
1. Angket Uji Coba Instrumen .....	129
2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	134
3. Angket Penelitian .....	144
4. Data Induk .....	148
5. Statistik Deskriptif.....	157
6. Uji Prasyarat Analisis .....	161
7. Analisis Regresi Sederhana .....	164
8. Analisis Regresi Berganda .....	167
9. Surat Ijin Penelitian .....	172



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Dalam menghadapi tantangan era global yang diwarnai dengan persaingan yang semakin ketat harus dipersiapkan sumber daya manusia yang tangguh serta berkualitas untuk mengantisipasi segala perubahan yang akan terjadi. Setiap lembaga dalam melaksanakan berbagai aktivitasnya membutuhkan beberapa sumber daya, termasuk sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang sangat penting dalam lembaga, yang sekaligus juga merupakan mitra lembaga dalam menjalankan aktivitas lembaga karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan.

Tuntutan perubahan perilaku aparatur pemerintahan yang tadinya cenderung ingin dilayani kepada perilaku yang memberikan pelayanan kepada masyarakat semakin mendesak. Menurut Suradinata (1996:4) untuk menghadapi tuntutan masyarakat tersebut maka manajemen pemerintahan harus lebih meningkatkan dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada

pada unit-unit organisasi pemerintah secara professional dalam memberi pelayanan.

Pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu *condition sine qua non*, atau sesuatu yang tidak dapat dihindarkan yang harus terus dilakukan, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak dapat maju dan berkembang sehubungan dengan peranan manusia yang sangat penting dan strategis dalam organisasi termasuk pemerintah daerah sangat perlu dalam pengembangan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi langsung terpenting dalam organisasi pemerintah daerah.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Oleh karena itu, masyarakat memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap

PNS agar memberikan kinerja yang maksimal. Namun saat ini masih terdapat beberapa masalah yang membuat kinerja PNS di Indonesia tidak maksimal, termasuk adanya tindakan oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, seperti penyalahgunaan wewenang, tindakan indisipliner, tindak pidana korupsi, perselingkuhan dan sebagainya yang tentunya melanggar ketentuan yang telah ditetapkan

Berdasarkan informasi yang dikutip dari situs <http://ruanghati.com> (diunduh pada tanggal 2 Februari 2014, pukul 20.17 WIB), yang menyatakan, berdasarkan data dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi diperkirakan 40 persen dari 4,7 juta pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini. Sementara berdasarkan data Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK), di tahun 2014 terdapat 77 kasus pelanggaran PNS yang disidangkan, Dari 77 kasus dalam sidang BAPEK, sebanyak 37 diperingan, 31 kasus diperkuat, ada 6 yang dibatalkan, 2 kasus dipending, dan satu kasus dalam pertimbangan BAPEK tentang tindakan atas putusan kasasi yg belum ada keputusan, sedangkan dari sidang tersebut 30 PNS diberhentikan tidak hormat. Pelanggaran yang dilakukan PNS berdasarkan data BAPEK tersebut diantaranya, pembunuhan berencana, tidak masuk kerja, narkoba, melakukan korupsi, menjadi isteri kedua, beristeri lebih dari satu tanpa ijin atasan, pemalsuan SK kenaikan gaji berkala, selingkuh, *kumpul kebo*, dan penggelapan dana. Dengan adanya kasus tersebut, tentunya perlu adanya penerapan kedisiplinan dan sanksi terhadap

PNS yang melanggar peraturan terutama tindakan tegas dari instansi terkait. Selain itu perlu adanya system penilaian kinerja pegawai.

Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan atau biasa disebut DP3 yang dijadikan sebagai acuan penilaian kinerja pegawai justru memiliki permasalahan dan kelemahan diantaranya:

1. DP3-PNS dirasa telah kehilangan arti dan makna substantif, tidak berkait langsung dengan apa yang telah dikerjakan PNS
2. DP3-PNS secara substantif tidak dapat digunakan sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi serta seberapa besar keberhasilan dan atau kegagalan PNS dalam melaksanakan tugas pekerjaannya
3. Penilaian DP3-PNS, lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (*personality*) dan perilaku (*behavior*) terfokus pada pembentukan karakter individu dengan menggunakan kriteria behavioral, belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas (*end result*) dan pengembangan pemanfaatan potensi.
4. Beberapa tinjauan terkait dengan implementasi DP-3 PNS selama ini, proses penilaian lebih bersifat rahasia, sehingga kurang memiliki nilai edukatif, karena hasil penilaian tidak dikomunikasikan secara terbuka
5. Selain itu, pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada target goal (kinerja standar/harapan), sehingga proses penilaian cenderung terjadi bias dan bersifat subyektif (terlalu pelit/murah), nilai jalan tengah dengan rata-rata baik untuk menghindari nilai “amat baik” atau “kurang”, apabila diyakini untuk promosi dinilai tinggi, bila tidak untuk promosi cenderung mencari alasan untuk menilai “sedang” atau “kurang”
6. Atasan langsung sebagai pejabat penilai, ia hanya sekedar menilai, belum/tidak memberi klarifikasi hasil penilaian dan tidak lanjut penilaian (<http://bkn.go.id/kanreg01/berita/212-sasaran-kerja-pns-skp-gantikan-dp-3-pns.html>- diakses tanggal 3 Februari 2015).

Meningkatkan kinerja juga dapat dilakukan dengan pembentukan sikap dan perilaku yang diwujudkan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Diklat sendiri memegang peranan penting dalam pembentukan sikap dan perilaku calon Pegawai Negeri Sipil ini. Hal ini didasarkan dari tujuan

Pendidikan dan Pelatihan bagi PNS ini yaitu, menumbuhkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air, kemudian meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya serta meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, diklat prajabatan (golongan I, II, dan III) bertujuan untuk, pertama, meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi, kedua, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, ketiga, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, keempat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Aspek pendidikan dan pelatihan semakin penting dan mendesak dalam peningkatan kualitas aparat atau pegawai agar mempunyai kemampuan manajerial dan teknis fungsional untuk mempengaruhi efektivitas pelayanan publik yang sangat diliputi dengan berbagai penyakit birokrasi, kinerja yang rendah, menurunnya produktivitas dan mutu serta kompleksitas masalah pembangunan yang semakin meningkat.

Selain program Diklat, motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras. Kenyataan memperlihatkan bahwa pelayanan publik belum efektif dan efisien karena latar belakang pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja yang dimiliki aparat belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas atau belum melaksanakan fungsi pelayanan secara baik. Hal ini menyebabkan prospek pelayanan publik cenderung tidak efektif dan efisien yang lebih jauh membawa dampak bagi penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan. Berbagai masalah yang muncul berkaitan dengan efektivitas pelayanan publik menunjukkan bahwa aspek pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja sebagai faktor penunjang bagi aparat atau pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya, masih belum mendapat perhatian yang serius dari pemerintah.

Berdasarkan uraian itu, maka dalam pengembangan organisasi pemerintah saat ini adalah upaya peningkatan kualitas sumber daya manusianya (aparat atau pegawai) melalui proses pendidikan dan pelatihan yang lebih diarahkan pada pembentukan pribadi aparat, pembentukan dan penanaman nilai di dalam diri aparat yang berlangsung dalam masyarakat, sehingga pada akhirnya, melalui pelaksanaan tugas setiap aparat akan dapat

meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, pelaksanaan suatu tugas tanpa didukung dengan latar belakang pendidikan dan motivasi kerja akan mengurangi upaya pencapaian pelayanan secara efektif dan efisien.

Dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan maka diharapkan pegawai lebih mempunyai keterampilan, pengetahuan serta wawasan dalam pelayanan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka yang akhirnya akan meningkatkan pula prestasi kerja.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Banjarnegaramerupakan Dinas yang bertugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga dan kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja pegawainya Dindikpora Banjarnegara melakukan beberapa kebijakan diantaranya melakukan kegiatan bimbingan teknik (Bimtek) kepada para pegawainya dengan tujuan:

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia para pengelola SDM;
2. Memberikan pemahaman yang sama bagi para atasan langsung/Kasubag Kepegawaian di unit kerja masing-masing dalam pengelolaan SDM;

3. Terciptanya pengelolaan SDM yang transparan, akuntabel, efisien dan efektif; (<http://dindikcambna.blogspot.com/p/k3s-ikabara.html> diakses-21 Januari 2015)

Selain itu ada kegiatan pelatihan dan diseminasi pendidikan karakter bangsa bagi pengawas sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pengawas sekolah yang akuntabel efisien dan efektif (<https://agussaefudin.wordpress.com/2012/10/29/pendidikan-karakter-bangsa-di-lingkungan-dindikpora-kab-banjarnegara/>-diakses tanggal 21 Januari 2015). Program pendidikan dan pelatihan juga merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Dindikpora Kabupaten Banjarnegara guna meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, semuanya rata-rata telah mengikuti Diklat, baik Diklatpim TK III, Diklatpim TK IV, Diklat Struktural, Diklat Fungsional dan Diklat Pra Jabatan. Hanya pegawai-pegawai harian lepas (*freelance*) yang tidak mengikuti diklat tersebut (data kepegawaian BKD Banjarnegara).

Menurut ibu Pujianti staff Bidang Ketenaga Fungsional masih terdapat beberapa permasalahan kepegawaian yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Dindikpora Kabupaten Banjarnegara yang diantaranya adalah:

1. Tindak indisipliner pegawai seperti telat masuk kerja, bolos kerja serta tindak KKN yang melibatkan mantan kepala Dindikpora baru-baru ini.



2. Masih adanya pegawai yang kurang berkompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Seperti banyaknya pegawai usia tua atau senior yang belum menguasai computer terutama terkendala bahasa inggris.

Menurut Kepala Sun Bagian Umum dan Kepegawaian Ibu Nurul Ni'mah, S.H. ada beberapa permasalahan Kinerja yang terjadi di Dindikpora Kabupaten Banjarnegara, diantaranya:

1. Kurang idealnya jumlah pegawai yang berkompeten di Dindikpora Kabupaten Banjarnegara, karena sebagian besar pegawai yang ada di lingkungan Dindikpora Banjarnegara merupakan pegawai pada dasarnya merupakan guru yang ditarik menjadi pegawai Dindikpora, mereka belum terbiasa dengan beban kerja yang ada di Dindikpora.
2. Beban kerja yang terlalu besar, membuat pegawai harus menyelesaikan pekerjaan diluar tupoksinya sehingga mengganggu pekerjaan utamanya yang sesuai dengan tupoksi.

Maka dari itu banyak upaya yang telah dilakukan oleh Dindikpora Banjarnegara beberapa diantaranya yang telah disebutkan dalam uraian diatas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara”**

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan sebagai berikut:

1. Masih banyaknya tindak indisipliner yang dilakukan oleh para PNS seperti pembunuhan berencana, tidak masuk kerja, narkoba, melakukan korupsi, menjadi isteri kedua, beristeri lebih dari satu tanpa ijin atasan, pemalsuan SK kenaikan gaji berkala, selingkuh, *kumpul kebo*, dan penggelapan dana
2. Sistem penilaian kinerja dengan menggunakan DP3 dinilai sudah tidak layak digunakan sebagai alat ukur karena dinilai telah kehilangan arti dan makna substantif, tidak berkait langsung dengan apa yang telah dikerjakan PNS.
3. proses penilaian DP3 lebih bersifat rahasia, sehingga kurang memiliki nilai edukatif, karena hasil penilaian tidak dikomunikasikan secara terbuka
4. Penilaian DP3-PNS dinilai lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (*personality*) dan perilaku (*behavior*) terfokus pada pembentukan karakter individu dengan menggunakan kriteria behavioral, belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas (*end result*) dan pengembangan pemanfaatan potensi.
5. Masih adanya pegawai Dindikpora yang kurang berkompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya karena masih belum

menguasai bidang tertentu seperti menjalankan computer terlebih karena menggunakan bahasa Inggris.

6. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai Dindikpora Kabupaten Banjarnegara terlalu besar dan membuat pegawai harus mengerjakan tugas diluar tupoksinya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Setelah menguraikan latar belakang masalah dan mengidentifikasi masalah, peneliti kemudian melakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah dan focus pada sasaran pokok penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penulis membatasi penelitian dengan menitikberatkan pada kinerja pegawai diDinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara. Agar penelitian ini dapat lebih tuntas dan mencapai sasaran yang diharapkan, maka faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya ini adalah faktor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja Pegawai.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang sebagaimana dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Diklat Jabatan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara?

2. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara?
3. Adakah pengaruh Diklat Jabatan dan Motivasi Kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
3. Pengaruh Diklat serta Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Ilmiah/Teoritis**

Adapun manfaat ilmiah/teoritis pada penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan dan mendukung teori-teori yang sudah ada berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia, dalam

bidang ilmu administrasi terutama yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta kinerja pegawai.

- b. Sebagai bahan kajian bagi para peneliti lainnya, khususnya yang berminat menindaklanjuti penelitian ini dengan harapan mampu menciptakan model pembinaan pegawai yang sesuai dengan masa sekarang dan masa yang akan datang.

## **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis pada penelitian ini adalah :

- a. Untuk Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapat gelar sarjana social bagi peneliti.

- b. Bagi Pemerintah

Sebagai rekomendasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan selanjutnya di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai kinerja pegawai.

- c. Bagi Masyarakat dan Organisasi Swasta

Memberikan informasi yang berharga bagi masyarakat dan organisasi nonpemerintahan dalam pengelolaan SDM dan kinerja melalui Diklat dan peningkatan motivasi serta segala kebijakan yang terkait.

## BAB II

### DESKRIPSI TEORITIK DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Deskripsi Teoritik

##### 1. Kinerja Pegawai

###### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari istilah *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya), atau juga hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2011:2) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan Strategi Organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas,dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005:17):

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- 1) Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal . (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Kemampuan sendiri dapat dibentuk melalui Pendidikan dan Pelatihan seperti yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2005:86) pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investmen*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu pendidikan dan pelatihan juga merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### c. Penilaian Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2006:338). Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai (Simamora, 2006: 338), sedangkan menurut Dessler (2006:375)



penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 2006). Menurut Simamora (2006) Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Manfaat dari penilaian kinerja sendiri dapat dilihat melalui dua segi manfaat Wexley dan Yukl (dalam Rokhmaloka Habsoro, 2011:16 dalam Crimson Sitanggang, 2008) yaitu:

- 1) Segi administratif antara lain:
  - a) Sebagai dasar pembuat keputusan promosi, pemberhentian, dan mutasi
  - b) Sebagai alat menetapkan kebutuhan pelatihan
  - c) Sebagai kriteria dalam seleksi dan penempatan
  - d) Dasar penilaian manfaat pelatihan
  - e) Dasar penilaian efisiensi dan produktivitas
  - f) Metode administrasi penggajian
- 2) Segi pengembangan pegawai antara lain:
  - a) Sebagai alat untuk mengenali kelemahan pegawai
  - b) Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
  - c) Alat untuk meningkatkan motivasi pegawai
  - d) Alat untuk mendorong pemimpin melakukan pengamatan terhadap perilaku setiap bawahannya, untuk kemudian dikenali kebutuhan pelatihannya

- e) Alat untuk menunjukkan kekurangan masa lalu dan menambah kekuatan pegawai di masa yang akan datang.

Sedangkan menurut Bernadine (dalam Rokhmaloka Habsoro 2011:18-19 yang dikutip dari skripsi Fuad Mas'ud,2004) ada 5 faktor yang digunakan sebagai indikator penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kualitas,  
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas,  
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu,  
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas,  
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian,  
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Menurut Dessler (2006:377) ada lima faktor dalam penilaian kinerja:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas Pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu

- 5) Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan langkah-langkah, berikut langkah-langkah penilaian kinerja (Dessler, 2006):

- 1) Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- 2) Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- 3) Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

#### d. Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

Adapun indikator dari kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Bernadine ((dalam Rokhmaloka Habsoro 2011:18-19 yang dikutip dari skripsi Fuad Mas'ud, 2004) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas,  
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas,  
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu,  
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas,  
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan

atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian,

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## 2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

### a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan ekonomis, maka salah satu strategi manajemen yang ditempuh adalah dengan meningkatkan mutu sumber daya manusianya melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara terus menerus. Dengan diberikan pendidikan dan pelatihan diharapkan para pegawai dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Widjaja A.W (1986:75) “pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai adalah proses memberi bantuan kepada para pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 101 tahun 2000, pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

## b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Berdasarkan undang-undang nomer 101 tahun 2000 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk :

- 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;
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sementara Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

## c. Jenis dan Jenjang Diklat

Terdapat dua jenis Diklat Berdasarkan undang-undang nomer 101 tahun 2000 yaitu Diklat Pra Jabatan dan Diklat Dalam Jabatan.

### 1) Diklat Prajabatan

Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS Diklat Prajabatan terdiri dari :

- a) Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
- b) Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II
- c) 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 pra jabatan 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 dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Peserta diklat Prajabatan adalah semua Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

### 2) Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri atas :

a) Diklat kepemimpinan

Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut DIKLATPIM dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural Diklat terdiri dari :

- (1) Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon IV;
- (2) Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon III;
- (3) Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon II;
- (4) Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon I.

b) 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

c) Diklat Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang diklat Teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

d. Dimensi-dimensi Pendidikan dan pelatihan

Menurut Siagian (2002: 178), mengemukakan tentang pendidikan dan pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam kerangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pendidikan dan pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok kurikulum, metode dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana dan dana.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka akan diuraikan tentang beberapa hal tentang dimensi-dimensi pendidikan dan pelatihan menurut Siagian (2002: 178), yaitu :



### 1) Instruktur/Widyaiswara

Instruktur atau Widyaiswara adalah jabatan fungsional yang diberikan kepada pegawai yang bertugas mendidik, mengajar dan atau melatih secara penuh pada unit pendidikan dan pelatihan dari instansi. Instruktur atau Widyaiswara diambil atau diangkat dari pegawai intern (instansi sendiri), dan ditambah dari wilayah lain, juga diambil dari perguruan tinggi apabila dianggap perlu. Menurut Niti Semito (1996:54) para pegawai akan berkembang lebih cepat dan baik serta bekerja lebih efisien, bila mereka sebelum bekerja mereka menerima latihan dahulu dibawah pengawasan seorang ahli instruktur. Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pendidikan dan pelatihan (Diklat), ditetapkan kriteria penugasan pejabat struktural dan fungsional Widyaiswara berdasarkan UU nomer 101 tahun 2000 sebagai berikut :

#### a) Kriteria umum :

- (1) Menguasai materi yang akan diajarkan
- (2) Terampil mengajar secara sistematis, efektif dan efisien
- (3) Mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus mata pelajarannya.

b) Kriteria penunjang :

- (1) Mempunyai pendidikan formal yang setara atau lebih tinggi dari persyaratan pendidikan minimal peserta
- (2) Mempunyai pangkat/golongan yang setara atau lebih tinggi dari persyaratan pangkat/golongan minimal dari peserta
- (3) Telah mengikuti Diklat Widyaiswara dalam mata pelajaran yang dijabarkan atau telah biasa mengajarkannya dengan baik.

2) Kurikulum

Kurikulum menurut Beauchamp (1968) adalah dokumen tertulis yang mengandung isi mata pelajaran yang diajar kepada peserta didik melalui berbagai mata pelajaran, pilihan disiplin ilmu, rumusan masalah dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan berdasarkan UU no. 20 tahun 2003 kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai pendidikan nasional. Mata pelajaran atau materi Diklat dikelompokkan ke dalam beberapa kelompok bidang garapan, yaitu :

a) Kajian sikap dan perilaku : Diarahkan pada pengembangan dan penguasaan sikap dan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan internal dan eksternal, terdiri dari :

- (1) Kepemimpinan di alam terbuka
- (2) Kecerdasan emosional
- (3) Pengenalan dan pengukuran potensi diri
- (4) Etika kepemimpinan aparatur

b) Kajian manajemen publik : Diarahkan pada pembahasan dan penguasaan konsep-konsep manajemen publik yang relevan dalam menangani masalah-masalah sektor, lintas sektor, wilayah dan lembaga dengan memperhatikan dinamika perkembangan lingkungan internal dan eksternal. Terdiri dari :

- (1) Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI).
- (2) Dasar-dasar administrasi publik.
- (3) Dasar-dasar pemerintahan yang baik.
- (4) Manajemen SDM, keuangan dan materiil.
- (5) Koordinasi dan hubungan kerja.
- (6) Operasionalisasi pelayanan prima.

- (7) Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (PMPK).
  - (8) Teknik komunikasi dan presentasi yang efektif.
  - (9) Pola kerja terpadu (PKT)
  - (10) Pengelolaan informasi dan teknik pelaporan.
- c) Kajian pembangunan : Diarahkan pada pemahaman dan penguasaan teori dan indikator-indikator pembangunan serta pemecahan permasalahan kebijakan, utamanya yang terkait dengan bidang tugasnya. Terdiri dari :
- (1) Konsep dan indikator pembangunan.
  - (2) Otonomi dan pembangunan daerah.
  - (3) Kebijakan dan program pembangunan nasional.
  - (4) Muatan teknis substansi lembaga.
- d) Aktualisasi
- (1) Isu aktual sesuai tema.
  - (2) Observasi lapangan.
  - (3) Kertas kerja perorangan.
  - (4) Kertas kerja kelompok dan kertas kerja angkatan (KKK/KKA).

### 3) Metode Pembelajaran

Di dalam pedoman penyelenggaraan Diklat dijelaskan bahwa metode yang dipakai adalah dengan pendekatan proses belajar

mengajar andragogi ( orang dewasa). Melalui pendekatan andragogi para peserta diklat dipacu untuk berprestasi secara aktif dengan jalan saling asah, saling asih dan saling asuh diantara para peserta. Dalam penerapan pendekatan andragogi perlu dipahami hal-hal sebagai berikut :

- a) Para peserta sebagai orang dewasa diperlukan sebagai seorang dewasa, tidak sebagai anak-anak.
- b) Peserta dilibatkan dalam proses belajar mengajar melalui komunikasi dua arah, sehingga memberi kesempatan kepada peserta untuk mengembangkan pikiran dan pemahamannya serta menunjukkan kemampuan penganalisaan masalah.
- c) Kekayaan pengalaman peserta merupakan potensi positif untuk sumber kegiatan belajar mengajar yang berorientasi pada masalah-masalah aktual yang dihadapi peserta selaku staf dan pimpinan dalam organisasi untuk dicarikan pemecahannya.

Atas dasar pendekatan tersebut, maka metode yang digunakan dalam proses Diklat adalah sebagai berikut :

- a) Penulisan kertas kerja
- b) Pendalaman materi
- c) Studi kasus
- d) Diskusi

- e) Ceramah yang dikombinasikan dengan kesempatan tanya jawab, diskusi dan latihan.

#### 4) Sarana-Prasarana dan Dana

Sarana menurut kamus Bahasa Indonesia adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan (secara langsung). Sedangkan sarana yang dibutuhkan dalam Diklat adalah :

- a) Buku pedoman, pegangan dan referensi terpilih yang relevan
- b) Modul
- c) Papan tulis
- d) Komputer
- e) OHP
- f) Sound system

Prasarana menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah segala yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses dalam mencapai tujuan (secara tidak langsung).

Sedangkan yang menjadi prasana dalam Diklat adalah :

- a) Ruangan dan tata ruang yang representatif
- b) Perlengkapan bagi peserta
- c) Perpustakaan
- d) Kamar kecil
- e) Fasilitas olah raga

- f) Kendaraan operasional
- g) Unit kesehatan Diklat, dan sebagainya

Dana adalah uang yang disediakan untuk suatu keperluan yang meliputi biaya pelaksanaan Diklat. Dana Diklat diperoleh dari instansi (anggaran rutin).

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2011:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai

- 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,
- 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,

- 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan,
- 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan,
- 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Ngalim Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (2006: 72).

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

#### b. Jenis-jenis Motivasi



Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

#### c. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

#### d. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, antara lain:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### e. Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)  
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.
- 2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)  
Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

f. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan(2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini

berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bila apabila ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

(1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

(2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

(3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

(4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

(5) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c) Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

(2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan,

dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- (1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- (2) Harapan keberhasilannya
- (3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- (1) Kebutuhan akan prestasi
- (2) Kebutuhan akan afiliasi
- (3) Kebutuhan akan kekuasaan

f) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu:

- (1) Upah yang adil dan layak
- (2) Kesempatan untuk maju
- (3) Pengakuan sebagai individu
- (4) Keamanan kerja
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok
- (7) Perlakuan yang wajar
- (8) Pengakuan atas prestasi

## 2) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

### a) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

(1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

(2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

(3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

### b) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.



c) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Berdasarkan teori motivasi klasik dari Maslow dijelaskan ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi diantaranya:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2012: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan didalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.

- 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti berikut:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja
- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- 4) Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 116) seorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
    - a) Kerja keras
    - b) Tanggung jawab
    - c) Pencapaian tujuan
    - d) Menyatu dengan tugas
  - 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
    - a) Dorongan untuk sukses
    - b) Umpan balik
    - c) Unggul
  - 3) Pengembangan diri, meliputi:
    - a) Peningkatan keterampilan
    - b) Dorongan untuk maju
  - 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
    - a) Mandiri dalam bekerja
    - b) Suka pada tantangan
- h. Pengukuran Motivasi

Diasumsikan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang mendorong semangat kerja dan salah satu yang paling mempengaruhi seseorang untuk bekerja adalah kebutuhan. Maka untuk mengukur tingkat motivasi kerja para pegawai dalam penelitian ini mengacu pada teori kepuasan (*content theory*) dengan

indikator-indikator yang diuraikan oleh Hamzah B.Uno (2008:116)

yaitu :

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
  - a) Kerja keras
  - b) Tanggung jawab
  - c) Pencapaian tujuan
  - d) Menyatu dengan tugas
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
  - a) Dorongan untuk sukses
  - b) Umpan balik
  - c) Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
  - a) Peningkatan keterampilan
  - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
  - a) Mandiri dalam bekerja
  - b) Suka pada tantangan

## **B. Penelitian yang Relevan**

1. Hasil penelitian (Iman Sukendar 2007), “Pengaruh Motivasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan”. Tesis, Program Pascasarjana, Program Magister Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, dengan ukuran sampel sebesar 82 orang dari populasi sebanyak 107 orang. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Hasil uji statistika membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari pelaksanaan motivasi terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan kabupaten Pelalawan, Terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari pelaksanaan kebijakan motivasi serta

pendidikan 13 dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan. Adapun pengaruh serentak dari dua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 93 persen. Adapun relevansi dari penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaannya adalah lokasi yang dipilih oleh penulis dan jumlah sampel yang digunakan. Jika pegawai di Dindikpora kabupaten Banjarnegara mendapat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya serta memiliki motivasi lebih dalam bekerja bukan tidak mungkin akan meningkatkan kinerja pegawai di Dindikpora Kabupaten Banjarnegara seperti yang terjadi di Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan

2. Penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Jaka Alit (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung” hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan, diklat, dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. Relevansi dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja pegawai dengan variabel yang sama adalah diklat dan kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya terdapat pada variable independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpina dan disiplin pegawai. Jika pegawai di Dindikpora mendapatkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan

bidangnya maka akan sangat berpengaruh pada kualitas kerjanya di Dindikpora kabupaten Banjarnegara seperti yang terjadi di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Tiurlina Hasmawati Sihite (2012) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah” hasil penelitian menunjukkan adanya: 1) pengaruh yang signifikan Diklat terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. 2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. 3) secara bersama-sama Diklat dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Relevansi dengan penelitian ini adalah peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu Diklat dan Motivasi Kerja serta Kinerja Pegawai. Perbedaannya adalah lokasi yang dipilih oleh penulis dan jumlah sampel yang digunakan. Jika pegawai di Dindikpora kabupaten Banjarnegara mendapat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya serta memiliki motivasi lebih dalam bekerja bukan tidak mungkin akan meningkatkan kinerja pegawai di Dindikpora Kabupaten Banjarnegara seperti yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

### C. Kerangka Berpikir

#### 1. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Widjaja, A.W (1986:75) “pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai adalah proses memberi bantuan kepada para pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian yang relevan diatas diketahui dengan adanya diklat, pegawaidapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya, kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya mampu meningkatkan kinerjanya baik itu diklat pra jabatan maupun diklat dalam jabatan. Dengan demikian Diklat diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal . (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan

utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja. (Mangkunegara 2007:67. Menurut Ngalm Purwanto (2006:72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu untuk menjaga atau menopang tingkah laku, mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku dan menggerakkan.

Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian relevan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong atau penggerak yang dapat memotivasi semangat kerja pegawai yang nantinya berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan demikian motivasi kerja diduga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

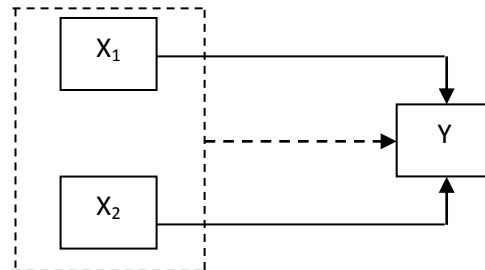
### 3. Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2007:67) Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan kemampuan seorang pegawai dapat dibentuk melalui Diklat karena salah satu tujuan diklat adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian yang relevan dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan tentunya akan meningkatkan Kinerja Pegawai begitu pula dengan adanya Motivasi kerja tentunya juga akan meningkatkan Kinerja Pegawai.



Kenaikan dari kedua variabel yaitu Diklat dan Motivasi Kerja baik secara bersama-sama maupun sendiri diduga akan meningkatkan Kinerja Pegawai



Gambar 1. Pengaruh Variabel Bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap Variabel Terikat (Y)

Keterangan :

$X_1$  : Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

$X_2$  : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Pegawai

—————> : - Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai

- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

-----> : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

#### D. Hipotesis Penelitian

Dari pembahasan teoritik dan kerangka berfikir maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ;

1. Terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

2. Terdapat Pengaruh signifikan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
3. Terdapat Pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan desain penelitian ini ialah penelitian *Ex Pose Facto*. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian *Ex Post Facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara Jl. Mayjen DI. Pandjaitan No 57 yang sebagian pegawainya telah mengikuti Diklat baik Diklat Pra Jabatan maupun Diklat dalam Jabatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan 26 Februari 2015 – 30 April 2015.

#### **C. Variabel Penelitian**

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2002:94) “Variabel penelitian adalah gejala yang menjadi objek penelitian”. Sedangkan menurut Zainal Mustafa (2009:22) Variabel merupakan suatu indikator yang mempunyai nilai bervariasi. Variabel penelitian dapat dibedakan kedudukan dan jenisnya yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Ada dua variabel dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*), adalah suatu variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain (Zainal Mustafa, 2009:24). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Diklat Jabatan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Pegawai ( $X_2$ )
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*), adalah suatu variabel yang Variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai variabel yang lain (Zainal Mustafa,2009:24). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ )

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara sebanyak 110 Orang. Sugiyono (2011:90) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara bahwa pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegarayang berstatus PNS dan telah mengikuti Diklat adalah sebanyak 120 orang.

Karena jumlah populasi yang cukup besar dan keterbatasan peneliti, maka diambil sampel dari populasi tersebut sebagai obyek penelitian. Sugiyono (2010:91-98) mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yng dimiliki oleh populasi tersebut. Rumus yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel dari populasi menggunakan

rumus yang dikembangkan Isaac dan Michael, dengan tingkat kesalahan 5% yaitu :

$$S = \frac{\Delta^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d_2(N - 1) + \Delta^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

$\Delta^2$  dengan  $dk = 1$ , taraf kesalahan 5%

$P = Q = 0,5$   $d = 0,05$   $s =$  jumlah sampel

Berdasarkan rumus di atas dengan melihat table penentuan jumlah sampel tertentu dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel yang harus diambil oleh peneliti jika jumlah populasi berdasarkan jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara yang sudah mengikuti Diklat sebesar 120 orang adalah sebesar 90 orang.

Untuk penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Sugiyono (2010:93) teknik ini digunakan untuk pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi. Pengambilan teknik ini dikarenakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan yang merupakan variabel di penelitian ini diberikan kepada semua PNS di tempat penelitian

#### **E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka definisi operasional masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator penilaian kinerja pegawai dalam penelitian ini didasarkan pada:

- a. Kualitas pekerjaan,
- b. Kuantitas pekerjaan,
- c. Ketepatan waktu,
- d. Efektivitas pegawai dalam menyelesaikan permasalahan,
- e. Kemandirian pegawai dalam menyelesaikan permasalahan.

2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

4. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Diklat merupakan proses memberi bantuan kepada para pegawai untuk dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini diklat yang kami gunakan adalah diklat yang diikuti pegawai baik itu pra jabatan maupun dalam jabatan. Indikator Penilaian Diklat dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Kesesuaian Materi
- 2) Metode Diklat

3) Sarana dan Prasarana serta Dana

4) Kemampuan Instruktur

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hamzah B.Uno (2008:112), yaitu

1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

2) Prestasi yang dicapainya

3) Pengembangan diri

4) Kemandirian dalam bertindak

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2008:142). Angket dalam penelitian ini terdiri dari daftar butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel Pendidikan dan pelatihan, variabel Motivasi Kerja dan variabel Kinerja pegawai.

b. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 274), "Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya". Teknik ini digunakan untuk mengetahui data pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegarayang nantinya akan digunakan sebagai penentu sampel yang akan diteliti berdasarkan populasi yang ada.

## **G. Instrumen Penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 192), "Instrumen adalah alat pada waktu penelitian menggunakan sesuatu metode". Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. (Sugiyono, 2008: 102). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang



digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

Instrumen digunakan untuk mengukur variabel Pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ). Kisi-kisi masing-masing instrumen yaitu:

Tabel 1. Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Butir Soal
Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ )	a) Kesesuaian Materi	1,2,3
	b) Metode Diklat	4,5,6
	c) Sarana –Prasarana dan dana	7,8,9,10
	d) Kemampuan Instruktur	11,12,13,14
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	a) Tanggung jawab dalam melakukan kerja	1,2,3,4
	b) Prestasi yang ingin dicapainya	5,6,7
	c) Pengembangan diri	8,9
	d) Kemandirian dalam bertindak	10,11
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	a) Kualitas pekerjaan,	1,2,3,4
	b) Kuantitas pekerjaan,	5,6
	c) Ketepatan waktu,	7,8
	d) Efektivitas	9,10
	e) Kemandirian pegawai dalam menyelesaikan permasalahan.	11,12

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket tertutup, yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang telah tersedia. Angket dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk skala bertingkat yang telah dimodifikasi sesuai dengan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dindikpora Kabupaten Banjarnegara yang dibuat dengan 4 alternatif jawaban sehingga responden hanya memberikan tanda (√) pada jawaban yang tersedia dan sesuai dengan keadaan mereka sesungguhnya. Alternatif jawaban diberi kriteria-kriteria tertentu antara lain:

1. Sangat setuju (SS) memiliki kriteria antara >75%-100% dan diberi skor 4.
2. Setuju memiliki kriteria antara >50%-75% dan diberi skor 3.
3. Tidak setuju (TS) memiliki kriteria antara >25%-50% dan diberi skor 2
4. Sangat tidak setuju (STS) memiliki kriteria antara >0%-25% dan diberi skor 1

#### **H. Uji Coba Instrumen**

Sebelum angket digunakan untuk mengumpulkan data dari subjek penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen yang dimaksudkan untuk memperoleh alat ukur yang valid dan reliabel. Uji coba instrumen dilakukan di kantor KP2T Kabupaten Banjarnegara. Uji coba dilakukan pada 42 Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu (KP2T) Banjarnegara yang pernah mengikuti Diklat, baik Diklat Pra Jabatan maupun dalam Jabatan. Uji

coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar merupakan instrumen yang baik. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan, yaitu valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan dari pearson yang biasa disebut dengan korelasi product moment. Rumus korelasi product moment yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi x dan y
  - N = jumlah subyek
  - $\sum xy$  = jumlah produk dari x dan y
  - $\sum y$  = jumlah harga dari skor total
  - $\sum x$  = jumlah harga dari skor butir
  - $\sum x^2$  = jumlah x kuadrat
  - $\sum y^2$  = jumlah y kuadrat
- (Suharsimi Arikunto, 2010 : 213)

Harga  $r_{hitung}$  kemudian akan dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka butir dari Instrumen yang dimaksud adalah valid. Begitupun sebaliknya jika diketahui nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tersebut tidak valid. Uji validitas menggunakan menggunakan program komputer yaitu SPSS 17.0 *for Windows*.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen dapat diketahui hasilnya sebagai berikut:

a. Instrumen Variabel Diklat

Uji Validitas variabel Diklat dengan menggunakan SPSS 17.0 *for Windows* terhadap 42 responden diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Diklat

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,615	0,304	Valid
2	0,716	0,304	Valid
3	0,632	0,304	Valid
4	0,700	0,304	Valid
5	0,564	0,304	Valid
6	0,387	0,304	Valid
7	0,363	0,304	Valid
8	0,293	0,304	Tidak Valid
9	0,250	0,304	Tidak Valid
10	0,590	0,304	Valid
11	0,705	0,304	Valid
12	0,496	0,304	Valid
13	0,556	0,304	Valid
14	0,538	0,304	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17 *for Windows* yang tercantum dalam table 2 terdapat dua item yang tidak valid yaitu item nomer 8 dan nomer 9. Hal ini disebabkan karena nilai  $t_{hitung}$  pada dua item tersebut yang masing-masing bernilai 0,293 dan 0,250 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada N-42 sebesar 0,304 sehingga dinyatakan tidak valid dan dianggap gugur.

b. Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Uji validitas Variabel Motivasi Kerja dengan menggunakan SPSS 17 terhadap 42 responden hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,541	0,304	Valid
2	0,540	0,304	Valid
3	0,462	0,304	Valid
4	0,461	0,304	Valid
5	0,679	0,304	Valid
6	0,478	0,304	Valid
7	0,620	0,304	Valid
8	0,696	0,304	Valid
9	0,694	0,304	Valid
10	0,244	0,304	Tidak Valid
11	0,608	0,304	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17 *for Windows* yang tercantum dalam tabel 3 terdapat satu item yang tidak valid yaitu item nomer 10. Hal ini disebabkan karena nilai  $t_{hitung}$  pada item tersebut yang bernilai 0,244 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada N-42 sebesar 0,304 sehingga dinyatakan tidak valid dan dianggap gugur.

c. Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Uji validitas Variabel Kinerja Pegawai dengan menggunakan SPSS 17 terhadap 42 responden hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,481	0,304	Valid
2	0,505	0,304	Valid
3	0,359	0,304	Valid
4	0,714	0,304	Valid
5	0,625	0,304	Valid
6	0,794	0,304	Valid
7	0,755	0,304	Valid
8	0,721	0,304	Valid
9	0,670	0,304	Valid
10	0,679	0,304	Valid
11	0,695	0,304	Valid
12	0,516	0,304	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 17 *for Windows* yang tercantum dalam table 4 semua item dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karena nilai  $t_{hitung}$  pada masing-masing item lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada  $N=42$  sebesar 0,304 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan formula alpha dari Cronbach. Dengan uji reliabilitas instrumen akan diketahui taraf keajegan suatu instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukurnya. Instrumen reliable apabila r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 5%. Rumus untuk menguji instrumen yaitu:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$K$  = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian-varian butir

$\sum \sigma_t^2$  = varian total

(Suharsimi Arikunto, 2010 : 239)

Selanjutnya hasil perhitungan  $r_{11}$  yang diperoleh diinterpretasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Tabel pedoman yang digunakan adalah tabel pedoman menurut Sugiyono (2010: 231).

Tabel 5. Tabel Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Intepretasi</b>
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600. Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan bantuan komputer program *SPSS 17 for windows* dengan uji keterandalan teknik *Cronbach Alpha*.

Berdasarkan hasil analisis komputer dengan program SPSS 17.0 dari instrumen Diklat, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai diperoleh koefisien alpha sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Diklat	0,736	Kuat
Motivasi Kerja	0,731	Kuat
Kinerja Pegawai	0,754	Kuat

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Prasyarat Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap-tiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Djarwanto (2003:50) mengemukakan uji normalitas ini menggunakan rumus

*Kolmogorov-Smirnov* :

$$D = [S_{n_1}(x) - S_{n_2}(x)]$$

Keterangan :

D = Selisih Maksimal

$S_{n_1}$  = Frekuensi kumulatif relatif

$S_{n_2}$  = Frekuensi kumulatif teoritis

Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi. Jika probabilitas atau signifikansi hasil hitungan lebih besar dari 0,05 berarti distribusi datanya normal sedangkan jika kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

#### b. Uji Linearitas



Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linear atau tidak.

Rumus:

$$F_{\text{reg}} = \frac{Rk_{\text{reg}}}{Rk_{\text{res}}}$$

Keterangan:

$F_{\text{reg}}$  : harga bilangan F untuk garis regresi

$Rk_{\text{reg}}$  : rerata kuadrat garis regresi

$Rk_{\text{res}}$  : rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004: 13)

Selanjutnya harga F yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga  $F_{\text{tabel}}$ . Jika  $F_{\text{hitung}}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{\text{tabel}}$  berarti hubungan kriterium dengan prediktor mempunyai hubungan linear. Jika  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  berarti hubungan kriterium dengan prediktor mempunyai hubungan non linear.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan sebagai syarat analisis regresi ganda. Menguji ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas dilakukan dengan menyelidiki berapa interkorelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas adalah adanya hubungan yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi.

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

- $N$  : jumlah subjek/responden  
 $\sum XY$  : total perkalian X dan Y  
 $\sum X$  : jumlah skor variabel bebas pertama  
 $\sum Y$  : jumlah skor variabel bebas kedua  
 $\sum X^2$  : total kuadrat skor variabel bebas pertama  
 $\sum Y^2$  : total kuadrat skor variabel bebas kedua

(Suharsimi Arikunto, 2006: 170)

Syarat terjadinya multikolinearitas adalah jika harga interkorelasi antar variabel bebas sama dengan atau lebih besar dari 0,800. Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas kurang dari 0,800 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Analisis data dapat dilanjutkan apabila tidak terjadi multikolinearitas.

## **J. Uji Hipotesis Penelitian**

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi satu prediktor dan analisis regresi dua prediktor. Analisis regresi satu prediktor (analisis regresi sederhana) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pertama ( $X_1$ ) atau variabel bebas kedua ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi dua prediktor (analisis regresi ganda) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas baik pertama atau kedua secara bersama–sama terhadap variabel terikat.

1. Analisis regresi satu prediktor (regresi sederhana)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pertama ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat (Y) dan pengaruh variabel bebas kedua ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y), dengan langkah:

a. Membuat garis regresi satu prediktor

Rumus:

$$Y = aX + K$$

Keterangan:

Y : kriterium

a : bilangan koefisien prediktor

X : prediktor

K : bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 2004: 5)

Harga a dan K dapat dicari dengan rumus:

$$\sum XY : a\sum X^2 + K\sum X$$

$$\sum Y : a\sum X + NK$$

b. Mencari koefisien korelasi/ $r_{x_1y}$  dan  $r_{x_2y}$  antara prediktor  $X_1$  dengan kriterium Y dan prediktor  $X_2$  dengan kriterium Y, menggunakan teknik korelasi tangkar dari Pearson dengan rumus:

$$r_{xy} : \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum xy$  : Jumlah produk antara X dengan Y

$\sum x^2$  : jumlah kuadrat skor prediktor X

$\sum y^2$  : jumlah kuadrat skor kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 4)

- c. Mencari koefisien determinasi/ $r^2_{x_1y}$  dan  $r^2_{x_2y}$  antara prediktor  $X_1$  dengan Y dan  $X_2$  dengan Y.

Rumus:

$$r^2_{x_1y} : \frac{(a_1 \sum x_1y)}{\sum y^2}$$

$$r^2_{x_2y} : \frac{(a_2 \sum x_2y)}{\sum y^2}$$

keterangan:

$r^2_{x_1y}$  : koefisien determinasi antara  $X_1$  dengan Y

$r^2_{x_2y}$  : koefisien determinasi antara  $X_2$  dengan Y

$a_1$  : koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  : koefisien prediktor  $X_2$

$\sum x_1y$  : jumlah produk antara  $X_1$  dengan Y

$\sum x_2y$  : jumlah produk antara  $X_2$  dengan Y

$\sum y^2$  : jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

- d. Mencari nilai t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara mandiri terhadap variabel terikat (Y).

Rumus:

$$t : \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t : t hitung
  - r : koefisien korelasi
  - n : jumlah populasi
  - $r^2$  : koefisien determinasi
- (Sugiyono, 2007: 234)

Selanjutnya harga t yang didapat dikonsultasikan dengan harga  $t_{tabel}$ , apabila harga  $t_{hitung}$  sama dengan atau lebih besar dari harga  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, maka antara variabel bebas dengan variabel terikat berpengaruh secara signifikan, sebaliknya jika harga  $t_{hitung}$  kurang dari harga  $t_{tabel}$  maka variabel bebas terhadap variabel terikat tidak berpengaruh secara signifikan.

## 2. Analisis regresi dua prediktor (regresi ganda)

### a. Membuat persamaan garis regresi 2 prediktor

Rumus:

$$Y : a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan:

- Y : kriterium
- $X_1X_2$  : prediktor 1 dan prediktor 2
- $a_1$  : koefisien prediktor 1
- $a_2$  : koefisien prediktor 2
- K : bilangan konstan/konstanta

(Sutrisno Hadi, 2004: 18)

- b. Mencari koefisien korelasi ganda/ $R_{y(1,2)}$  antara prediktor  $X_1, X_2$  dengan kriterium Y dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} : \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$  : koefisien korelasi ganda antara Y dan  $X_1, X_2$

$a_1$  : koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  : koefisien prediktor  $X_2$

$\sum x_1 y$  : jumlah produk antara  $X_1$  dan Y

$\sum x_2 y$  : jumlah produk antara  $X_2$  dan Y

$\sum y^2$  : jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

- c. Mencari koefisien determinasi ganda/ $R^2_{y(1,2)}$  antara prediktor  $X_1$  dan  $X_2$  dengan kriterium Y.

Rumus:

$$R^2_{y(1,2)} : \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$R^2_{y(1,2)}$ : koefisien determinasi ganda antara  $X_1, X_2$  dengan Y

$a_1$  : koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  : koefisien prediktor  $X_2$

$\sum x_1 y$  : jumlah produk antara  $X_1$  dengan Y

$\sum x_2 y$  : jumlah produk antara  $X_2$  dengan Y

$\sum y^2$  : jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

Selanjutnya  $F_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan (db) melawan  $N-m-1$  pada taraf signifikansi 5%. Apabila  $F_{hitung}$  sama dengan atau lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan

d. Menguji signifikansi dengan uji F

Rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  : harga F garis regresi

N : cacah kasus

m : cacah prediktor

$R^2$  : koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004: 23).

e. Mencari Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

1) Sumbangan relatif (SR %)

Rumus:

$$\text{Prediktor } X_1 : \text{SR \%} : \frac{a_1 \sum x_1 y}{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y} \times 100\%$$

$$\text{Prediktor } X_2 : \text{SR \%} : \frac{a_2 \sum x_2 y}{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y} \times 100\%$$

Keterangan :

$SR\%X_1$  : sumbangan relatif prediktor  $X_1$

$SR\%X_2$  : sumbangan relatif prediktor  $X_2$

$a_1$  : koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  : koefisien prediktor  $X_2$

$\sum x_1y$  : jumlah produk antara  $X_1$  dengan  $Y$

$\sum x_2y$  : jumlah produk antara  $X_2$  dengan  $Y$

(Sutrisno Hadi, 2004: 37)

## 2) Sumbangan Efektif (SE %)

Rumus:

Prediktor  $X_1$  :  $SE \% X_1 : SR \% X_1 \times R^2$

Prediktor  $X_2$  :  $SE \% X_2 : SR \% X_2 \times R^2$

Keterangan:

$SE \% X_1$  : sumbangan efektif  $X_1$

$SE \% X_2$  : sumbangan efektif  $X_2$

$R^2$  : koefisien determinasi ganda

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan disajikan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan secara berturut-turut meliputi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**

###### **Kabupaten Banjarnegara**

###### **a. Alamat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten**

###### **Banjarnegara**

Alamat Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara berada di Jalan DI Pandjaitan Nomer 57 Banjarnegara Telp. 0286-594848 Fax 0286-591815.

###### **b. Profil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten**

###### **Banjarnegara**

Dalam kurun waktu kurang lebih tahun 1998/1999 sebelum terbitnya Peraturan Otonomi Daerah urusan pendidikan di tingkat kabupaten dibagi menjadi 2 institusi kantor pemerintahan, yaitu Urusan teknis pendidikan SD,SMP,SMA, dan SMK menjadi wewenang Departemen Pendidikan Nasional, dan urusan bidang prasarana dan guru Pendidikan Dasar menjadi kewenangan Dinas Pendidikan.

Setelah diterbitkannya undang-undang otonomi daerah Departemen Pendidikan Nasional dan Dinas Pendidikan di gabung menjadi satu institusi yaitu Dinas Pendidikan Nasional dan kemudian berubah menjadi Dinas Pendidikan ditahun 2004. Pada tahun 2008 bidang Pemuda dan Olahraga kepengurusannya dilimpahkan ke Dinas Pendidikan dan berubah nama menjadi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga dengan dasar hukum berdirinya Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Banjarnegara adalah Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 16 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Banjarnegara.

Sebagai salah satu unit kerja, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara mempunyai tugas pokok Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga yang menjadi kewenangan daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut Dindikpora Kabupaten Banjarnegara mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan teknis dan program kerja bidang Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga serta pelaksanaan urusan kesekretariatan dinas ;
- 2) Pelaksanaan koordinasi intern dan antar unit kerja terkait di bidang ketenagaan, pra sekolah dan sekolah dasar, sekolah

menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat, pemuda dan olah raga ;

- 3) Perumusan kebijakan dalam rangka pelaksanaan pemberian bimbingan, pembinaan dan pengawasan di bidang ketenagaan, pra sekolah dan sekolah dasar, sekolah menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat, pemuda dan olah raga ;
- 4) Pemberian bimbingan dan pembinaan terhadap kegiatan atau usaha di bidang ketenagaan, pra sekolah dan sekolah dasar, sekolah menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat, pemuda dan olah raga ;
- 5) Penelitian, pengembangan dan pengawasan di bidang ketenagaan, pra sekolah dan sekolah dasar, sekolah menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat, pemuda dan olah raga ;
- 6) Pemberian rekomendasi perizinan di bidang ketenagaan, pra sekolah dan sekolah dasar, sekolah menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat, pemuda dan olah raga ;
- 7) Pelaksanaan inventarisasi dan pendataan serta pengidentifikasian di bidang ketenagaan, pra sekolah dan sekolah dasar, sekolah menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat, pemuda dan olah raga ;

- 8) Penginventarisasian permasalahan ketenagaan, pra sekolah dan sekolah dasar, sekolah menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat, pemuda dan olah raga ;
- 9) Pemantauan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan di bidang ketenagaan, pra sekolah dan sekolah dasar, sekolah menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat, pemuda dan olah raga ;
- 10) Pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dindikpora kepada Bupati sebagai dasar pengambilan kebijakan lebih lanjut ;
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai tugas pokok dan fungsi Dindikpora.

**c. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara**

**1) Visi**

Terwujudnya Generasi yang Berkualitas, Beriman dan Bertaqwa di Kabupaten Banjarnegara.

Rumusan visi mengandung makna sebagai berikut:

- a) Berkualitas adalah suatu kondisi yang mempunyai kualitas /bermutu, yaitu mempunyai nilai lebih mengenai

keilmuan, kecerdasan, kecakapan, kreatif dan kemandirian dengan indikator:

- (1) Meningkatnya nilai hasil evaluasi akademis siswa mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotor;
- (2) Meningkatnya sarana dan prasarana Kegiatan Belajar Mengajar;
- (3) Meningkatnya profesionalisme guru.

b) Beriman dan bertaqwa adalah sikap mental dan tingkah laku yang didasari keyakinan dan kepatuhan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan indicator :

- (1) Meningkatnya ketaatan melaksanakan ibadah, dalam arti melaksanakan perintah dan menjauhi larangan yang ditentukan oleh ajaran agama ;
- (2) Meningkatnya budi pekerti yang luhur, sehingga terbentuk akhlak mulia (Akhlakul Karim).

## **2) Misi**

- a) Meningkatkan profesionalisme para penyelenggara di bidang pendidikan ;
- b) Meningkatkan sarana dan prasarana yang lebih memadai di bidang pendidikan ;

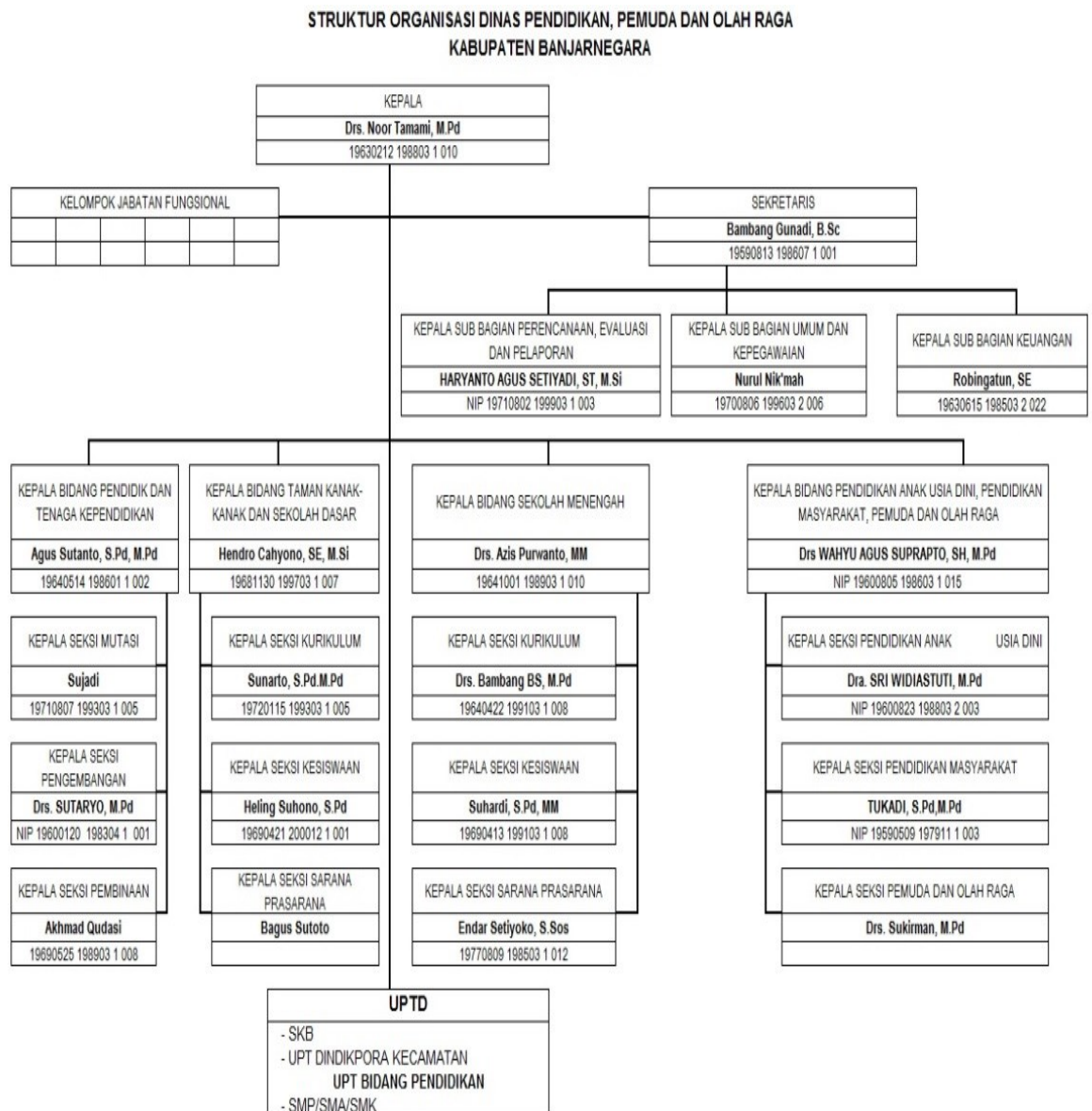
- c) Meningkatkan kerjasama Stake Holder dalam memajukan pendidikan ;
- d) Meningkatkan peran serta masyarakat di bidang pendidikan ;
- e) Meningkatkan kesejahteraan para penyelenggara pendidikan;
- f) Meningkatnya peran aktif pemuda dalam pembangunan
- g) Meningkatnya pencapaian prestasi olahraga

**d. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara**

Sesuai dengan Perda Kabupaten Banjarnegara Nomer 16 tahun 2008 susunan organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga terdiri dari:

- 1) Kepala Dinas
- 2) Bagian Sekretariat
  - a) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
  - b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - c) Sub Bagian Keuangan
- 3) Bidang Ketenaga Fungsional
  - a) Seksi Mutasi
  - b) Seksi Pengembangan
  - c) Seksi Pembinaan
- 4) Bidang Pra Sekolah dan Sekolah Dasar

- a) Seksi Kurikulum
  - b) Seksi Kesiswaan
  - c) Seksi Sarana Prasarana
- 5) Bidang Sekolah Menengah
- a) Seksi Kurikulum
  - b) Seksi Kesiswaan
  - c) Seksi Sarana Prasarana
- 6) Bidang DIKMASORDA
- a) Seksi Pendidikan Anak Usia Dini
  - b) Seksi Pendidikan Masyarakat
  - c) Seksi Pemuda dan Olahraga



Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara

**e. Program dan Kegiatan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**

**1) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**

- a) Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
- b) Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor



- c) Penyediaan bahan logistik kantor
- d) Penyediaan jasa administrasi perkantoran (PTT)

**2) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

- a) Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
- b) Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor
- c) Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor

**3) Program PAUD**

- a) Pembangunan gedung sekolah
- b) Pengadaan alat praktik dan peraga siswa
- c) Penyelenggaraan lomba - lomba TK/RA
- d) Pengembangan pendidikan anak usia dini
- e) Prasarana pendidikan TK/RA
- f) Rehabilitasi sedang/berat ruang kelas sekolah
- g) APE PAUD non formal
- h) Pengadaan raport TK
- i) Fasilitasi koordinasi dengan lembaga PAUD non formal
- j) Peringatan hari anak nasional
- k) Fasilitasi pelatihan tim pengelola kegiatan (TPK)

**P.PAUD**

- l) Fasilitasi pos PAUD
- m) Workshop KTSP TK

**4) Program Wajar DIKDAS 9 Tahun**

- a) Pembangunan perpustakaan sekolah

- b) Penyelenggaraan lomba - lomba sekolah
- c) Rehabilitasi sedang/berat ruang kelas sekolah
- d) Pembinaan kelembagaan dan manajemen sekolah dengan penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS) di satuan pendidikan dasar
- e) Bantuan penyelenggaraan Ujian Akhir SBN dan Ujian Sekolah SD/MI
- f) Pengadaan raport KTSP SD
- g) Pengelolaan DAK Bidang Pendidikan
- h) Penyelenggaraan Wajar Dikdas 9 tahun
- i) Fasilitasi gerakan minum susu siswa SD/MI
- j) Pendamping Bantuan Program BEC
- k) Pembinaan kelembagaan dan manajemen sekolah dengan penerapan MBS
- l) Pengadaan buku perpustakaan SD/MI
- m) Penyelenggaraan BEC - TF
- n) Pembangunan talud pendidikan dasar
- o) Penjaminan mutu SMP SBI
- p) Fasilitasi pendidikan inklusi
- q) Pendampingan BOS dalam rangka mewujudkan sekolah murah di SD/MI
- r) Pendampingan BOS dalam rangka mewujudkan sekolah murah di SMP/MTs

- s) Pengadaan alat lab. IPA SMP menuju SSN
- t) Pendamping dana propinsi

**5) Program Pendidikan Menengah**

- a) Pembangunan laboratorium dan ruang praktikum sekolah
- b) Pembangunan perpustakaan sekolah
- c) Pengadaan buku pelajaran SMA/SMK RSBI
- d) Rehabilitasi sedang/berat ruang kelas sekolah
- e) Pengadaan raport SMP/SMA/SMK
- f) Penyelenggaraan lomba SMP/SMA/SMK
- g) Pengembangan kantin kejujuran pendidikan dasar
- h) Carrier center SMK (APBD Propinsi)
- i) Pengadaan buku penunjang pelajaran/referensi  
SMA/SMK
- j) Pengadaan Alat Laboratorium Komputer dan Alat  
Perbengkelan
- k) Pendamping SBI SMP/SMA/SMK
- l) Pengadaan alat praktik IPA SMA SBI
- m) Bisnis center
- n) Pengembangan kantin kejujuran pendidikan menengah
- o) Pengadaan laboratorium IPA SMK SBI
- p) Pembangunan talud pendidikan menengah
- q) Pengelolaan DAK bidang pendidikan menengah
- r) Pengembangan RSBI SMA/SMK

- s) Pembangunan RKB SMK RSBI
- t) Pengadaan alat lab. IPA SMA/SMK RSBI
- u) Pengadaan alat bengkel SMK RSBI
- v) Pengadaan alat multimedia SMA/SMK RSBI
- w) Rehabilitasi sedang/berat bangunan sekolah

**6) Program Pendidikan Non Formal**

- a) Pemberdayaan tenaga pendidik non formal
- b) Penyelenggaraan Pendidikan Paket C
- c) Tutor PAUD Non Formal
- d) Orientasi teknis buta aksara
- e) Tindak lanjut pasca buta aksara
- f) Fasilitasi teknis taman bacaan
- g) Kewirausahaan desa
- h) Kelompok belajar usaha
- i) Keterampilan desa PNF
- j) Penyelenggaraan Pendidikan Paket A
- k) Penyelenggaraan Pendidikan Paket B
- l) Pemberian bantuan operasional pendidikan non formal

**7) Program Pendidikan Luar Biasa**

- a) Pengadaan perlengkapan sekolah
- b) Rehabilitasi sedang/berat bangunan sekolah

**8) Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidik**

- a) Pengembangan Mutu dan Kualitas Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- b) Penyelenggaraan Jambore PNF
- c) Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
- d) Pug bidang pendidikan
- e) Penilaian Kinerja kepala sekolah
- f) Penilaian angka kredit fungsional
- g) Kesra guru Wiyata Bhakti TK/RA/DA/BA, SD/MI/SDLB dan SMP
- h) Kesra guru Wiyata Bhakti SMA dan SMK
- i) Pendamping program bermutu
- j) Pelatihan guru mata pelajaran yang di ujian nasional kan
- k) Studi lanjut ke S1/D4 guru pada satuan pendidikan dasar
- l) Studi lanjut ke S1/D4 guru pada satuan pendidikan menengah
- m) Penunjang dana kesra bagi Wiyata Bhakti
- n) Pengembangan profesi guru Diknas (SD dan SMP)
- o) Pengembangan profesi guru Dikmen (SMA dan SMK)
- p) Seleksi guru, Kepala Sekolah dan Wakasek berdedikasi di Kab/Kota
- q) Pengembangan sistem pendataan dan pemetaan pendidik dan tenaga kependidikan

**9) Program Pembinaan dan Pemasyarakatan Olahraga**

- a) Penyelenggaraan kompetisi olahraga
- b) POPDA dan seni SDLB
- c) Penyelenggaraan tata upacara bendera dan PBB
- d) Penyelenggaraan seleksi paskibraka
- e) Penyelenggaraan POSPEDA

#### **10) Program Manajemen Pelayanan Pendidikan**

- a) Penyusunan profil pendidikan
- b) Pengumpulan dan pengolahan data base pendidikan
- c) Manajemen pendataan pendidikan

### **B. Deskripsi Data**

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)(X1), Variabel Motivasi Kerja (X2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Pada deskripsi data berikut ini disajikan informasi data meliputi mean, median, modus dan standar deviasi masing-masing variabel penelitian. Deskripsi data juga menyajikan distribusi frekuensi masing-masing variabel. Deskripsi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut ini:

#### **1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur melalui angket dengan 12 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh melalui angket yang disebarkan kepada 90 responden menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh skor tertinggi sebesar 47 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar  $(4 \times 12) = 48$  dan skor terendah sebesar 31 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar  $(1 \times 12) = 12$ . Dari skor tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan *SPSS Statistic 17.0 for Windows* diperoleh harga *Mean* (M) sebesar 36,77; *Median* (Me) sebesar 36,00; *Mode* (Mo) sebesar 36,00; dan Standar Deviasi sebesar 3,700.

Untuk menyusun distribusi frekuensi Kinerja pegawai (Y) dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah kelas interval (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 90 \\
 &= 1 + 3,3 (1.954) \\
 &= 7,448 \text{ dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

b. Menghitung Rentang Data

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang data (R)} &= \text{data tertinggi} - \text{data terendah} \\
 &= 47 - 31 \\
 &= 16
 \end{aligned}$$

## c. Menghitung Panjang Data

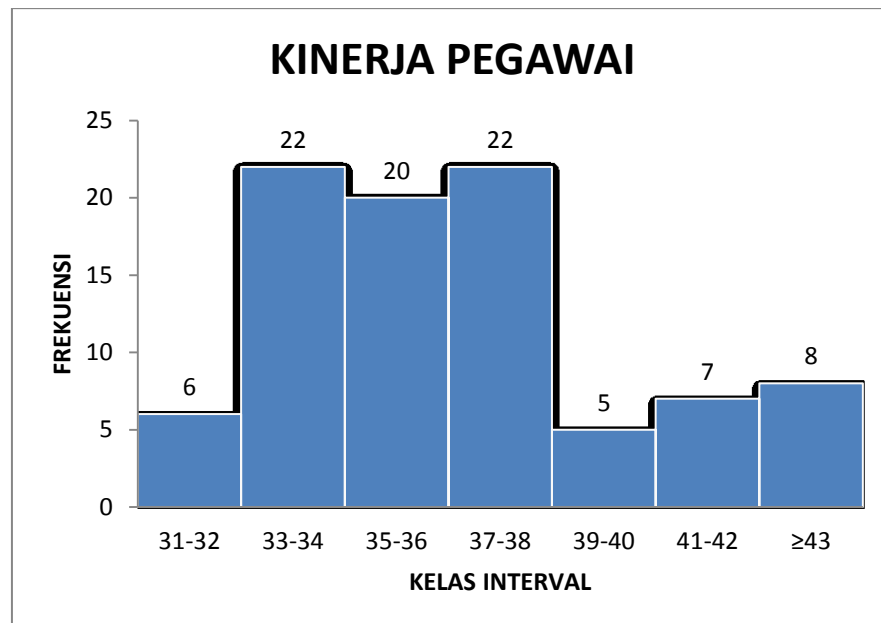
$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas (P)} &= \frac{\text{Rentang data}}{\text{jumlah rentang data}} \\ &= \frac{16}{7} \\ &= 2,286 \text{ dibulatkan menjadi } 2 \end{aligned}$$

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	31-32	6	7%
2	33-34	22	24%
3	35-36	20	22%
4	37-38	22	24%
5	39-40	5	6%
6	41-42	7	8%
7	≥43	8	9%
JUMLAH		90	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai

dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 3. Histogram distribusi frekuensi Kinerja Pegawai



Berdasarkan tabel 7 dan gambar 3 frekuensi variabel Kinerja Pegawai sebagian besar terdapat pada interval 33-34 dan 37-38 dengan jumlah frekuensi masing-masing 22 pegawai (24%). Sedangkan frekuensi terkecil terdapat pada interval 39-40 dengan jumlah frekuensi 5 pegawai (6%).

Kemudian dilakukan pengkategorian variabel Kinerja Pegawai menggunakan kriteria skor ideal. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Butir} = 12 \quad M_i = \frac{1}{2}(48 + 12) = 30$$

$$\text{Penskoran} = 1 - 4 \quad SD_i = \frac{1}{6}(48 - 12) = 6$$

$$X_{\min i} = 12 \times 1 = 12 \quad 1,5SD_i = 1,5 \times 6 = 9$$

$$X_{\max i} = 12 \times 4 = 48$$

Tabel 8. Kategori variabel Kinerja Pegawai

No	Kategori	Rumus	Hitungan	Batasan Skor
1	Sangat Rendah	$X < M_i - 1,5SD_i$	$X < 20,99$	12,00 – 20,99
2	Rendah	$M_i - 1,5SD_i \leq X < M_i$	$21,00 \leq X < 29,99$	21,00 – 29,99
3	Tinggi	$M_i \leq X < M_i + 1,5SD_i$	$30,00 \leq X < 35,99$	30,00 – 35,99
4	Sangat tinggi	$X \geq M_i + 1,5SD_i$	$X \geq 36$	36,00 – 48,00

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh kecenderungan

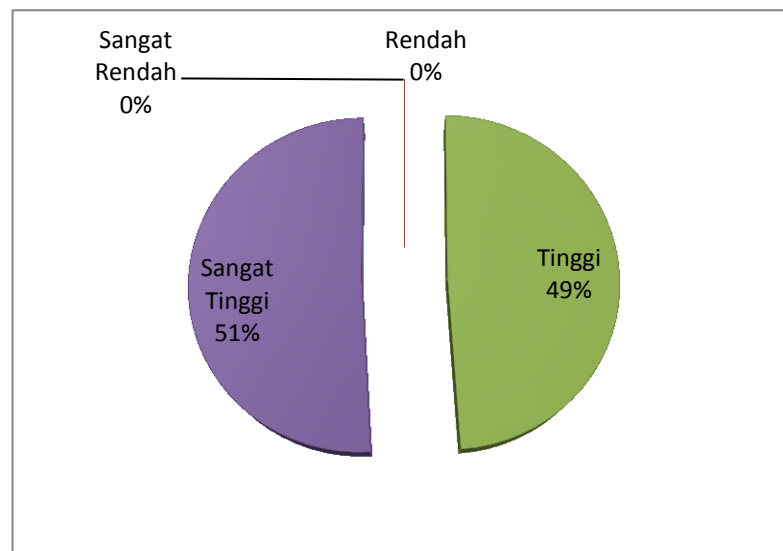
Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 9. Kategori Kecenderungan Kinerja Pegawai

No.	Kelas Interval	Frekuensi		Kategori
		Absolut	Relatif	
1	12,00 – 20,99	0	0%	Sangat Rendah
2	21,00 – 29,99	0	0 %	Rendah
3	30,00 – 35,99	44	49%	Tinggi
4	36,00 – 48,00	46	51%	Sangat tinggi
Total		90	100%	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pegawai yang berada dalam kategori sangat rendah dan kategori rendah, 44 pegawai (49%) berada dalam kategori tinggi, dan 46 pegawai (51%) dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan distribusi kecenderungan frekuensi variabel Kinerja Pegawai di atas dapat digambarkan dalam *pie-chart* sebagai berikut:

Gambar 4. *Pie-chart* kecenderungan variabel Kinerja Pegawai

## 2. Variabel Diklat

Variabel Diklat (X1) dalam penelitian ini diukur melalui angket dengan 12 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh melalui

angket yang disebarakan kepada 90 responden menunjukkan bahwa variabel Diklat (X1) diperoleh skor tertinggi sebesar 47 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar  $(4 \times 12) = 48$  dan skor terendah sebesar 31 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar  $(1 \times 12) = 12$ . Dari skor tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan *SPSS Statistic 17.0 for Windows* diperoleh harga *Mean* (M) sebesar 36,83; *Median* (Me) sebesar 36,00; *Mode* (Mo) sebesar 34,00; dan Standar Deviasi sebesar 3,586.

Untuk menyusun distribusi frekuensi Diklat (X1) dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah kelas interval (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 90 \\
 &= 1 + 3,3 (1.954) \\
 &= 7,448 \text{ dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

b. Menghitung Rentang Data

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang data (R)} &= \text{data tertinggi} - \text{data terendah} \\
 &= 47 - 31 \\
 &= 16
 \end{aligned}$$

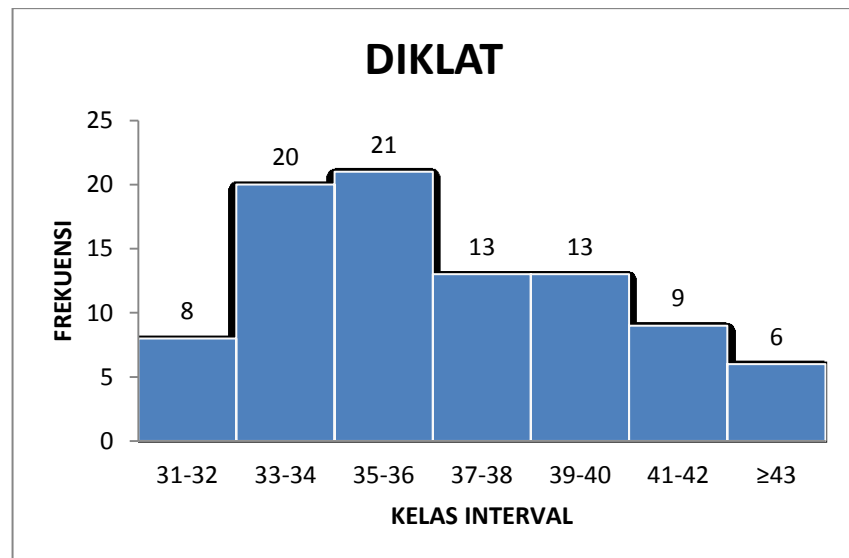
## c. Menghitung Panjang Data

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas (P)} &= \frac{\text{Rentang data}}{\text{jumlah rentang data}} \\ &= \frac{17}{7} \\ &= 2,286 \text{ dibulatkan menjadi } 2 \end{aligned}$$

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Diklat

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	31-32	8	9%
2	33-34	20	22%
3	35-36	21	24%
4	37-38	13	14%
5	39-40	13	14%
6	41-42	9	10%
7	≥43	6	7%
JUMLAH		90	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Diklat dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 5. Histogram distribusi frekuensi variabel Diklat

Berdasarkan tabel 10 dan gambar 5, frekuensi variabel Diklat sebagian besar terdapat pada interval 35-36 dengan jumlah frekuensi 21 pegawai (24%). Sedangkan frekuensi terkecil terdapat pada interval  $\geq 43$  dengan jumlah frekuensi 6 pegawai (7%).

Kemudian pengkategorian variabel Diklat menggunakan kriteria skor ideal. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Butir} = 12 \quad M_i = \frac{1}{2}(48 + 12) = 30$$

$$\text{Penskoran} = 1 - 4 \quad SD_i = \frac{1}{6}(48 - 12) = 6$$

$$X_{\min i} = 12 \times 1 = 12 \quad 1,5SD_i = 1,5 \times 6 = 9$$

$$X_{\max i} = 12 \times 4 = 48$$

Tabel 11. Kategori variabel Diklat

No	Kategori	Rumus	Hitungan	Batasan Skor
1	Sangat Rendah	$X < M_i - 1,5SD_i$	$X < 20,99$	12,00 – 20,99
2	Rendah	$M_i - 1,5SD_i \leq X < M_i$	$21,00 \leq X < 29,99$	21,00 – 29,99
3	Tinggi	$M_i \leq X < M_i + 1,5SD_i$	$30,00 \leq X < 35,99$	30,00 – 35,99
4	Sangat tinggi	$X \geq M_i + 1,5SD_i$	$X \geq 36$	36,00 – 48,00

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh kecenderungan

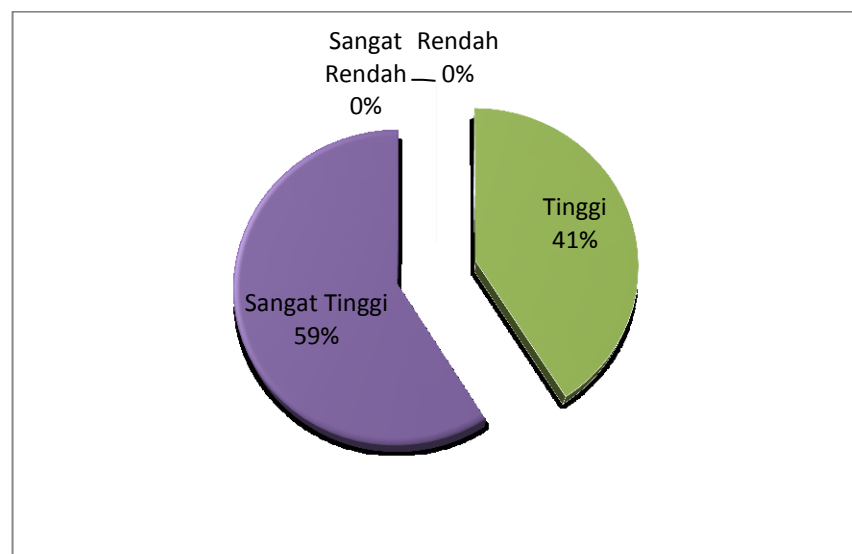
Motivasi Belajar sebagai berikut:

Tabel 12. Kategori Kecenderungan Diklat

No.	Kelas Interval	Frekuensi		Kategori
		Absolut	Relatif	
1	12,00 – 20,99	0	0%	Sangat Rendah
2	21,00 – 29,99	0	0%	Rendah
3	30,00 – 35,99	37	41%	Tinggi
4	36,00 – 48,00	53	59%	Sangat tinggi
Total		90	100%	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pegawai yang berada dalam kategori sangat rendah dan kategori rendah, 37 pegawai (41%) berada dalam kategori tinggi, dan 53 pegawai (59%) dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan distribusi kecenderungan frekuensi variabel Diklat di atas dapat digambarkan dalam *pie-chart* sebagai berikut:



Gambar 6. *Pie-chart* kecenderungan variabel Diklat

### 3. Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja (X2) dalam penelitian ini diukur melalui angket dengan 10 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh melalui angket yang disebarkan kepada 90 responden menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh skor tertinggi sebesar 40 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar  $(4 \times 10) = 40$  dan skor terendah sebesar 25 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar  $(1 \times 10) = 10$ . Dari skor tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan *SPSS Statistic 17.0 for Windows* diperoleh harga *Mean*

(M) sebesar 32,62; *Median* (Me) sebesar 32,00; *Mode* (Mo) sebesar 30,00; dan Standar Deviasi sebesar 3,537.

Untuk menyusun distribusi frekuensi Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$b. \text{ Jumlah kelas interval (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 90$$

$$= 1 + 3,3 (1.954)$$

$$= 7,448 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

c. Menghitung Rentang Data

$$\text{Rentang data (R)} = \text{data tertinggi} - \text{data terendah}$$

$$= 40 - 25 = 15$$

d. Menghitung Panjang Data

$$\text{Panjang kelas (P)} = \frac{\text{Rentang data}}{\text{jumlah rentang data}}$$

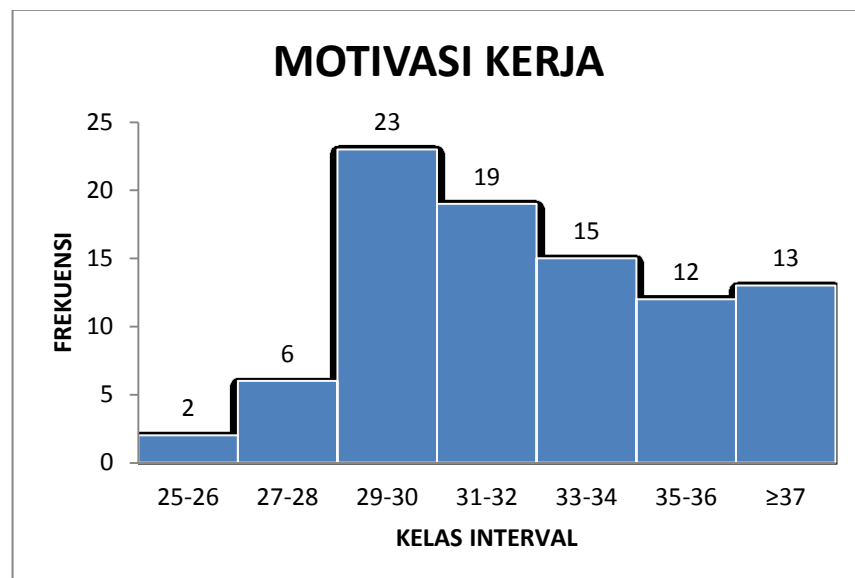
$$= \frac{15}{7}$$

$$= 2,143 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Tabel 13. Distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	25-26	2	2%
2	27-28	6	7%
3	29-30	23	26%
4	31-32	19	21%
5	33-34	15	17%
6	35-36	12	13%
7	$\geq 37$	13	14%
JUMLAH		90	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 7. Histogram distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 13 dan gambar 7, frekuensi variabel Motivasi Kerja sebagian besar terdapat pada interval 29-30 dengan jumlah frekuensi 23 pegawai (26%). Sedangkan frekuensi terkecil terdapat pada interval 25-26 dengan jumlah frekuensi 2 pegawai (2%).



Kemudian pengkategorian variabel Motivasi Kerja menggunakan kriteria skor ideal. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Butir} = 10 \quad M_i = \frac{1}{2}(40 + 10) = 25$$

$$\text{Penskoran} = 1 - 4 \quad SD_i = \frac{1}{6}(40 - 10) = 5$$

$$X_{\min i} = 10 \times 1 = 10 \quad 1,5SD_i = 1,5 \times 5 = 7,5$$

$$X_{\max i} = 10 \times 4 = 40$$

Tabel 14. Kategori variabel Motivasi Kerja

No	Kategori	Rumus	Hitungan	Batasan Skor
1	Sangat Rendah	$X < M_i - 1,5SD_i$	$X < 18,5$	10,00 – 18,5
2	Rendah	$M_i - 1,5SD_i \leq X < M_i$	$18,51 \leq X < 25,00$	18,51 – 22,00
3	Tinggi	$M_i \leq X < M_i + 1,5SD_i$	$25,01 \leq X < 32,5$	25,01 – 32,5
4	Sangat tinggi	$X \geq M_i + 1,5SD_i$	$X \geq 32,51$	32,5 – 40,00

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh kecenderungan Motivasi Kerja sebagai berikut:

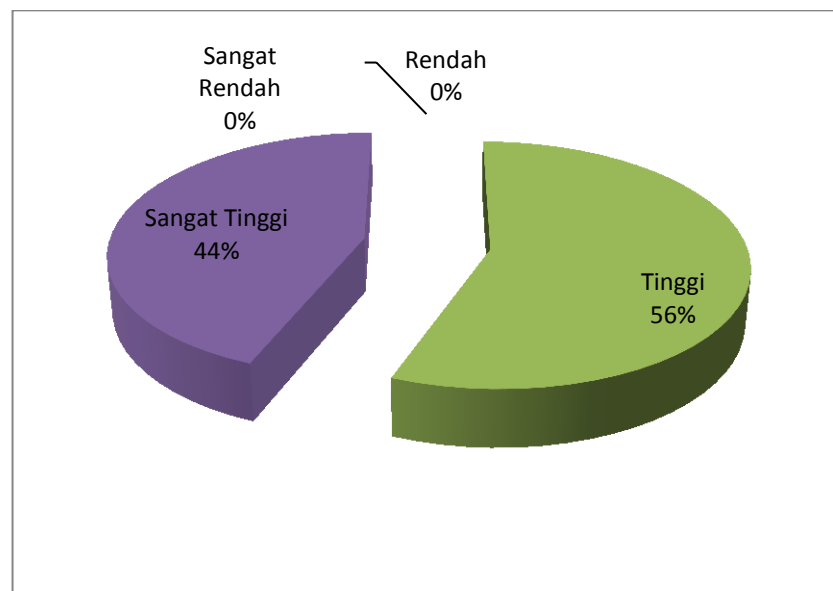
Tabel 15. Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi		Kategori
		Absolut	Relatif	
1	10,00 – 18,5	0	0%	Sangat Rendah
2	18,51 – 22,00	0	0%	Rendah
3	25,01 – 32,5	50	56%	Tinggi
4	32,5 – 40,00	40	44%	Sangat tinggi
Total		90	100%	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pegawai yang berada dalam kategori sangat rendah dan kategori rendah, 50 pegawai

(56%) berada dalam kategori tinggi, dan 40 pegawai (44%) dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan distribusi kecenderungan frekuensi variabel Motivasi Kerja di atas dapat digambarkan dalam *pie-chart* sebagai berikut:



Gambar 8. *Pie-chart* kecenderungan variabel Motivasi Kerja

### C. Pengujian Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan analisis data dengan bantuan program komputer yaitu *SPSS versi 17.0 for windows* dapat diketahui nilai signifikansi yang menunjukkan normalitas data. Kriteria yang digunakan

yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien *Asymp.Sg* pada output *Kolmogorov-Smirnov* test > dari alpha yang ditentukan yaitu 5% (0,05). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Alpha(5%)	Kondisi	Simpulan
Diklat	0,071	0,05	S>A	Normal
Motivasi Kerja	0,086	0,05	S>A	Normal
Kinerja Pegawai	0,089	0,05	S>A	Normal

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi variabel *Diklat* (0,071), *Motivasi Kerja* (0,086) dan *Kinerja Pegawai* (0,089) lebih besar dari alpha (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linearitas dapat diketahui dengan menggunakan harga koefisien F. Yang dimaksudkan dengan koefisien F dalam analisis ini adalah harga koefisien F pada baris *deviation from linearity* yang tercantum dalam *ANOVA Table* dari output yang dihasilkan oleh *SPSS versi 17.0 for windows*. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat linear apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ . Hasil uji linearitas garis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Ringkasan Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel		F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Kesimpulan
	Bebas	Terikat				
1.	X <sub>1</sub>	Y	1,630	1,83	F <sub>hitung</sub> < F <sub>tabel</sub>	Linear
2.	X <sub>2</sub>	Y	1,657	1,85	F <sub>hitung</sub> < F <sub>tabel</sub>	Linear

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa F<sub>hitung</sub> masing-masing variabel lebih kecil dari F<sub>tabel</sub> dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berlaku untuk semua variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki hubungan yang linear.

### 3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antarvariabel bebas sebagai syarat digunakannya regresi ganda dalam menguji hipotesis ketiga. Hasil uji multikolinieritas antarvariabel menunjukkan bahwa interkorelasi antarvariabel sebesar 0,574. Seluruh interkorelasi antarvariabel bebas tidak ada yang melebihi 0,800. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas, maka analisis regresi ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 18. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Keterangan
Diklat (X <sub>1</sub> )	1	0,574	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,574	1	

Sumber: Data Primer yang diolah

#### D. Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk hipotesis pertama dan kedua. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan teknik analisis regresi ganda dengan dua prediktor. Pengujian hipotesis menggunakan bantuan computer program *SPSS Statistic 17.0 for Windows*. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Hipotesis I

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara”. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis regresi sederhana.

##### a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,784 + 0,760X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Diklat ( $X_1$ ) terhadap kinerja Pegawai Dindikpora Banjarnegara ( $Y$ ) sebesar 0,760 yang berarti apabila nilai Diklat ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,760 poin

b. Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari ragam Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang diterangkan oleh variabel independennya. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for windows* pada lampiran 7 halaman 169, menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,736 dan koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,542. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai Dindikpora Kabupaten Banjarnegara sebesar 54,2%.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana dengan uji t

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui pengaruh Diklat ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hipotesis yang diuji adalah “Terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara”. Uji signifikansi menggunakan uji t. Berdasarkan hasil uji t pada lampiran 7 halaman

169 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10.211. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10.211 > 1,66$ ) sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Regresi Sederhana ( $X_1$ -Y)

Variabel	Koefisien
$X_1$	0,760
Konstanta	8,784
$r_{xy}$	0,736
$R^2$	0,542
$t_{hitung}$	10,211
$t_{table}$	1,66

## 2. Uji Hipotesis II

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara”. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis regresi sederhana.

### a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,323 + 0,749X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Diklat ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai Dindikpora Banjarnegara ( $Y$ ) sebesar 0,749 yang berarti apabila nilai Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai Dindikpora Banjarnegara meningkat 1 poin maka nilai Kinerja Pegawai Dindikpora Banjarnegara ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,749 poin.

b. Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari ragam Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang diterangkan oleh variabel independennya. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for windows* pada lampiran 7 halaman 170, menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,716 dan Koefisien Determinasi  $r^2$  sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai Dindikpora Banjarnegara ( $Y$ ) sebesar 51,3%.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana dengan uji t

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hipotesis yang diuji adalah Terdapat pengaruh signifikan Motivasi



Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara. Uji signifikansi menggunakan uji t. Berdasarkan hasil uji t pada lampiran 7 halaman 170 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,629. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,629 > 1,66$ ) sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Regresi Sederhana ( $X_2$ -Y)

Variabel	Koefisien
$X_2$	0,749
Konstanta	12,323
$r_{xy}$	0,716
$R^2$	0,513
$t_{hitung}$	9,629
$t_{table}$	1,66

### 3. Uji Hipotesis III

Hipotesis penelitian ketiga yang berbunyi “Terdapat Pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara”. Untuk menguji hipotesis

tersebut dilakukan dengan analisis regresi ganda. Ringkasan hasil regresi ganda dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,382 + 0,458 X_1 + 0,501 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Diklat ( $X_1$ ) sebesar 0,458 yang berarti apabila nilai Diklat ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,458 satuan dengan asumsi  $X_2$  konstan. Nilai koefisien Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,501 yang berarti apabila nilai Motivasi Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai Dindikpora Banjarnegara akan meningkat 0,501 satuan dengan asumsi  $X_1$  konstan

b. Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari ragam Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang diterangkan oleh variabel independennya. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for windows* pada lampiran 8 halaman 172, menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,819

dan Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,67.1 Nilai tersebut berarti 67,1% perubahan pada variabel Kinerja Pegawai Dindikpora Banjarnegara (Y) dapat diterangkan oleh variabel Diklat ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

c. Pengujian Korelasi Berganda dengan Uji F

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Diklat ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis yang diuji Terdapat Pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara. Berdasarkan hasil uji F pada lampiran 8 halaman 172, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 88,738. Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $88,738 > 3,10$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti bahwa Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Regresi Berganda

$R_{y(1,2)}$	$R^2$	$Df$	Harga $F$		Keterangan
			hitung	tabel	
0,819	0,671	2 ; 87	88,738	3,10	Signifikan

d. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

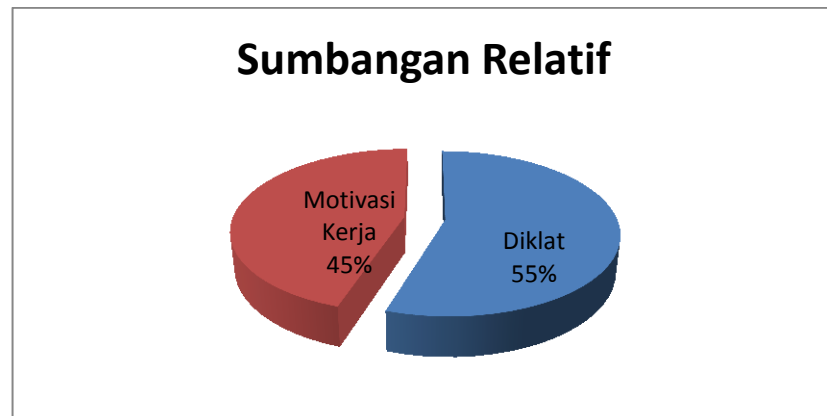
Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas (variabel Diklat dan variabel Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (variabel Kinerja Pegawai). Besarnya SR dan SE dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 22. Sumbangan Relatif dan Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

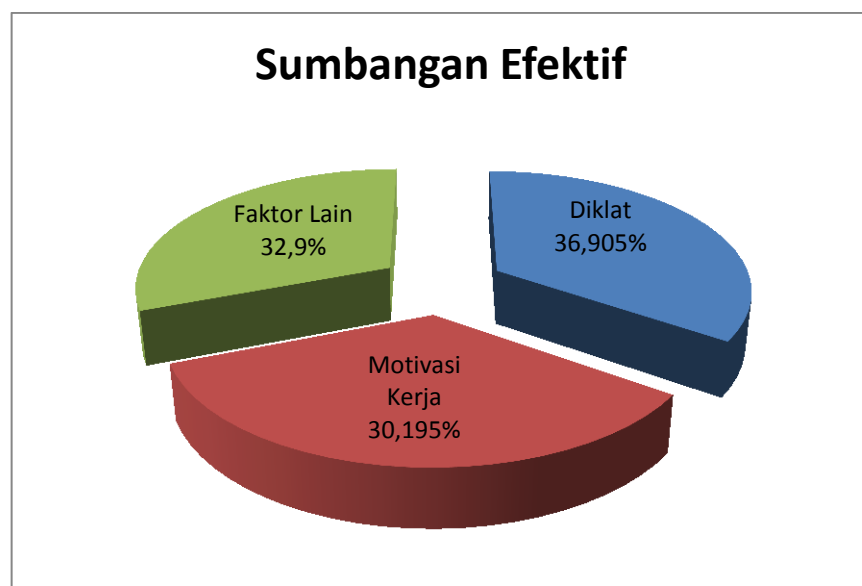
Keterangan	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Jumlah
Sumbangan Relatif (%)	55	45	100
Sumbangan Efektif (%)	36,905	30,195	67,1

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa Diklat memberikan Sumbangan Relatif sebesar 55% dan Motivasi Kerja memberikan Sumbangan Relatif sebesar 45%. Sedangkan Sumbangan Efektif masing-masing variabel adalah variabel Diklat sebesar 36,905% dan variabel Motivasi Kerja sebesar 30,195%. Sumbangan Efektif total sebesar 67,1% yang berarti secara bersama-sama variabel Diklat dan Motivasi Kerja memberikan Sumbangan Efektif sebesar 67,1% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sebesar 32,9% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat digambarkan dalam *pie-chart* sebagai berikut:



Gambar 9. *Pie-chart* Sumbangan Relatif Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 10. *Pie-chart* sumbangan efektif Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

#### E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja

Pegawai. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Diklat terhadap Kinerja Pegawai. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh harga  $r_{x1y}$  0,736. Harga  $r_{tabel}$  dengan N-90 pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,205. Hal itu berarti bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,736 > 0,205$ ). Selain itu diperoleh hasil  $r^2_{x1y}$  sebesar 0,542, harga  $t_{hitung}$  sebesar 10,211 dan  $t_{tabel}$  1,66 dengan taraf signifikansi di bawah 5%  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Diklat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Besarnya sumbangan efektif Diklat terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 36,905%. Semakin banyak seorang pegawai mengikuti Diklat maka semakin baik Kinerjanya. Hal ini disebabkan karena pegawai yang telah mengikuti Diklat akan dapat mengambil nilai-nilai positif dari kegiatan Diklat yang diikutinya sehingga akan dapat meningkatkan Kinerja sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Imam Sukendar pada tahun 2007 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan

dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan kabupaten Pelalawan.

Menurut Niti Semito (1996:54) para pegawai akan berkembang lebih cepat dan baik serta bekerja lebih efisien, bila mereka sebelum bekerja mereka menerima latihan dahulu dibawah pengawasan seorang instruktur ahli.

Sedangkan Menurut Notoatmodjo (2009:16) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan harus mendapat perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata hanya untuk pegawai saja tetapi juga menjadi keuntungan bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang menghasilkan kinerja yang maksimal dan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Handoko (2000:103) terdapat 2 tujuan utama dari program pendidikan dan pelatihan yaitu :

Pertama : Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup '*gap*' antar kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan.

Kedua : Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

Maka dari itu Pendidikan dan Pelatihan sangat penting dalam peningkatan Kinerja Pegawai, hal tersebut sejalan dengan tanggapan responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan yang pernah diikuti yang menunjukkan bahwa dari 90 responden 37 pegawai dalam kategori baik dan 53 pegawai dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara dapat mengikuti dan memahami diklat yang mereka ikuti dengan baik. Namun, untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih maksimal maka perlu dibuat perencanaan pengembangan pegawai di Dindikpora Kabupaten Banjarnegara sehingga dapat diperoleh informasi yang jelas tentang jenis diklat ataupun sistem pengelolaan diklat yang akan dilaksanakan serta tepat bagi pegawai. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Niti Semito (1996:54), dimana para pegawai harus dididik secara sistematis. Pelatihan secara sistematis adalah perlu jika mereka ingin untuk mencapai cara terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Diklat bagi pegawai Dindikpora Banjarnegara diwujudkan dengan adanya instruktur yang ahli dalam diklat, kelengkapan sarana dan prasarana serta pendanaan yang baik, penggunaan kurikulum yang sesuai dengan Diklat yang diajarkan, dan metode pembelajaran yang mudah dipahami peserta Diklat. Oleh karena itu dengan diadakannya Diklat bagi pegawai Dindikpora Banjarnegara diharapkan akan berdampak pada peningkatan



kinerja pegawai di Dindikpora Banjarnegara. Dengan kata lain semakin banyaknya dan baiknya Diklat yang diberikan maka akan semakin baik dan meningkat pula kinerja pegawai di Dindikpora Banjarnegara.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh harga  $r_{x2y}$  0,716. Harga  $r_{tabel}$  dengan  $N-90$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,205. Hal itu berarti bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,716 > 0,205$ ). Selain itu diperoleh hasil  $r^2_{x1y}$  sebesar 0,513, harga  $t_{hitung}$  sebesar 9,629 dan  $t_{tabel}$  1,66 dengan taraf signifikansi di bawah 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Besarnya sumbangan efektif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 30,195%. Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin meningkat Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2007:67) Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai

prestasi kerja secara maksimal . (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja. Maka dari itu pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan dapat mencapai kinerja yang diharapkan secara maksimal.

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang ingin dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja tertinggi menurut Hamzah B. Uno (2008:23), adalah indikator tanggung jawab dalam melakukan kerja, dimana terdapat 44 jawaban setuju, 46 jawaban sangat setuju, serta 0 jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara senantiasa

bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab sangat penting bagi seorang pegawai karena pegawai yang bertanggung jawab pada pekerjaan memiliki sikap komitmen terhadap tugas yang diberikan dan tidak akan mmelepas sesuatu yang merupakan kewajibannya Sedangkan yang terendah terdapat pada indikator prestasi yang ingin dicapainya, dimana terdapat 15 jawaban sangat setuju, 66 jawaban setuju dan 9 jawaban tidak setuju serta 0 jawaban sangat tidak setuju. Meskipun terendah namun sebagian jawaban merupakan jawaba setuju dan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga memiliki motivasi untuk bekerja karena mereka ingin mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian seseorang yang sudah memiliki prestasi kerja berarti mereka telah diakui kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pegawai Dindikpora Banjranegara diwujudkan dengan adanya tanggung jawab dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, keinginan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja, pengembangan diri pegawai dan kemandirian pegawai dalam bertindak. Oleh karena

itu dengan perwujudan motivasi kerja pegawai Dindikpora Banjarnegara tersebut diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Dindikpora Banjarnegara. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja dari pegawai, maka semakin baik dan meningkat pula kinerja dari pegawai Dindikpora Banjarnegara.

### 3. Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Melalui analisis regresi ganda diperoleh harga  $r_{y(1,2)}$  0,819. Harga  $r_{tabel}$  dengan N-90 pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,205. Hal itu berarti bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,819 > 0,205$ ). Selain itu diperoleh hasil  $r^2_{y(1,2)}$  sebesar 0,671 dan harga  $F_{hitung}$  sebesar 88,738 dan  $F_{tabel}$  3,10 dengan taraf signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa Diklat dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya sumbangan efektif Diklat terhadap Kinerja Pegawai sebesar 36,905% dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 30,195%. Sedangkan sisanya sebesar 32,9% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Sukendar (2007) dan Tiurlina Hasmawati Sihite (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2007:67) Kinerja berasal dari istilah *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang ), atau juga hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh karenanya, kinerja merupakan aspek penting bagi setiap organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan, visi, dan misi organisasi, karena kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dari seluruh anggota organisasi. Dengan kata lain, kinerja ini merupakan salah satu syarat bagi setiap organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan hasil angket dari variabel kinerja pegawai yang menggunakan indikator kinerja menurut Bernadine (dalam Rokhmaloka Hasboro, 2011:18-19) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian, indikator tertinggi terletak pada indikator efektivitas, yaitu dengan 26 jawaban sangat setuju dan 64 jawaban setuju serta 0 jawaban untuk tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Dindikpora

Banjarnegara sudah mampu menggunakan sumberdaya manusianya secara efektif dan maksimal dalam rangka memenuhi tujuan organisasinya. Sedangkan untuk indikator terendah adalah indikator kemandirian, yaitu dengan jawaban 5 jawaban sangat setuju, 45 jawaban setuju, 35 jawaban tidak setuju dan 5 jawaban sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dindikpora Banjarnegara masih kurang dalam melaksanakan tugasnya secara mandiri, masih memerlukan bantuan pegawai lainnya.

Berdasarkan hasil angket dari variabel bebas maupun terikat kemudian dilakukan uji silang kecenderungan variabel bebas dan terikat, uji silang dilakukan untuk mengetahui kecenderungan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hal ini variabel Diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tabulasi uji silang penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 23. Uji silang Kecenderungan Diklat terhadap Kinerja Pegawai

<b>Diklat</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>				<b>Total</b>
	<b>Sangat Rendah</b>	<b>Rendah</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	
<b>Sangat Rendah</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Rendah</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Tinggi</b>	0	0	31	4	<b>35</b>
<b>Sangat tinggi</b>	0	0	14	41	<b>55</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>90</b>

Berdasarkan hasil Uji silang Diklat terhadap Kinerja Pegawai diketahui bahwa terdapat 31 pegawai dengan kategori kecenderungan Diklat tinggi memiliki kecenderungan kinerja tinggi, 4 pegawai dengan kategori kecenderungan Diklat tinggi memiliki kecenderungan kinerja sangat tinggi, 14 pegawai dengan kategori kecenderungan Diklat sangat tinggi memiliki kecenderungan kinerja tinggi, 41 pegawai dengan kategori kecenderungan Diklat sangat tinggi memiliki kecenderungan kinerja sangat tinggi dan tidak ada pegawai yang ada pada kategori Diklat sangat rendah maupun rendah serta tidak ada pegawai yang ada pada kategori kinerja sangat rendah maupun rendah.

Tabel 24. Uji silang kecenderungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Diklat	Kinerja Pegawai				Total
	Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi	
Sangat Rendah	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0	0
Tinggi	0	0	35	17	52
Sangat tinggi	0	0	9	29	38
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>90</b>

Berdasarkan hasil Uji silang kecenderungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diketahui bahwa terdapat 35 pegawai dengan kategori kecenderungan Motivasi Kerja tinggi memiliki

kecenderungan kinerja tinggi, 17 pegawai dengan kategori kecenderungan Motivasi Kerja tinggi memiliki kecenderungan kinerja sangat tinggi, 9 pegawai dengan kategori kecenderungan Motivasi Kerja sangat tinggi memiliki kecenderungan kinerja tinggi, 29 pegawai dengan kategori kecenderungan Motivasi Kerja sangat tinggi memiliki kecenderungan kinerja sangat tinggi dan tidak ada pegawai yang ada pada kategori Motivasi Kerja sangat rendah maupun rendah serta tidak ada pegawai yang ada pada kategori kinerja sangat rendah maupun rendah.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan dan dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Disadari bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sangat banyak, sementara penelitian ini hanya menggunakan dua variabel saja yaitu Diklat dan Motivasi Kerja. Meskipun antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat pengaruh, namun besar sumbangan efektif yang dapat diberikan hanya sebesar 67,1% dengan masing-masing variabel sebesar 36,905% untuk variabel Diklat dan 30,195% untuk variabel Motivasi Kerja, sehingga masih tersisa 32,9% dari factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Untuk pengukuran variabel kinerja merupakan hasil dari pengukuran yang dilakukan langsung oleh responden sehingga ada kecenderungan



untuk menilai kinerja pegawai tersebut yang tidak sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

3. Dalam teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan angket untuk pengisian variabel Diklat, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Pengisian angket dilakukan oleh pegawai itu sendiri dengan jumlah yang sampel yang cukup banyak sejumlah 90 orang dan tersebar di semua bagian di Dindikpora Kabupaten Banjarnegara. Tidak semua pegawai ada pada saat dilakukannya proses penyebaran angket sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama hingga satu minggu untuk selesainya distribusi angket ke semua sampel yang sudah ditentukan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x1y}$  sebesar 0,736;  $r^2_{x1y}$  sebesar 0,542 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,211 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,66 ( $10,211 > 1,66$ ) dengan taraf signifikansi 5%.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x1y}$  sebesar 0,716;  $r^2_{x1y}$  sebesar 0,513 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,629 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,66 ( $9,629 > 1,66$ ) dengan taraf signifikansi 5%.
3. Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi ( $R_{y(1,2)}$ ) 0,819; koefisien determinasi ( $R^2_{y(1,2)}$ ) sebesar 0,671 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 88,738 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,10 ( $88,738 > 3,10$ ) dengan taraf signifikansi 5%.

#### **B. Implikasi**

1. Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan Diklat terhadap Kinerja Pegawai, maka hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan mengupayakan diberikannya Pendidikan

dan Pelatihan bagi pegawai. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bagi pihak terkait dalam usaha mendukung, memelihara, dan mengembangkan potensi pegawai melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan dengan sebaik-baiknya karena pengalaman-pengalaman baik yang didapat oleh pegawai dari kegiatan Pendidikan dan Pelatihan dapat diterapkan dalam kesehariannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara agar dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan mengupayakan peningkatan Motivasi Kerja pegawai. Motivasi Kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Maka dari itu pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan dapat mencapai kinerja yang diharapkan secara maksimal
3. Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan bahwa dengan adanya kegiatan Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tujuannya akan meningkatkan Kinerja Pegawai dengan diikuti Motivasi Kerja yang tinggi dari pegawai. Semakin efektifnya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan

yang diikuti dengan Motivasi Kerja dari pegawai yang tinggi maka Kinerja Pegawai yang dicapai akan semakin optimal.

### C. Saran

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan, di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Mengingat Diklat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pemerintah diharapkan agar dapat mendukung, memelihara, membina dan memberikan fasilitas yang memadai agar kegiatan Pendidikan dan Pelatihan dapat berjalan dengan baik dan semakin baik, serta pelaksanaannya sesuai dengan fungsi dan tujuan diadakannya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai. Selain itu, bagi pegawai diharapkan dapat lebih aktif dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang mungkin akan diikutinya mendatang agar dapat mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan menambah wawasan serta menggali potensi yang ada dalam masing-masing pegawai sehingga mampu meningkatkan Kinerjanya.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka dari itu perlu adanya pemberian Motivasi kepada para pegawai baik oleh sesama pegawai, maupun oleh pimpinan. Dengan cara antara lain; (a) membangkitkan dorongan kepada pegawai untuk lebih peduli dan bertanggung jawab pada tugas dan kewajibannya. (b) pemberian *reward* atau penghargaan bagi pegawai dengan pencapaian

kinerja yang baik sehingga dapat merangsang untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dikemudian hari.

3. Saran untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini memberikan informasi bahwa Diklat dan Motivasi Kerja memberi sumbangan sebesar 67,1% terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain yang diteliti dalam penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Alex S. Niti Semito.1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghali Indonesia
- Bimbingan Teknis Dindikpora Kabupaten Banjarnegara (Bimtek). 2010. <https://agussaefudin.wordpress.com/2012/10/29/pendidikan-karakter-bangsa-di-lingkungan-dindikpora-kab-banjarnegara/>-diakses tanggal 21 Januari 2015.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (jilid 1)*. Jakarta: PT Indeks
- Diklat Dindikpora. 2013. <http://dindikcambna.blogspot.com/p/k3s-ikabara.html>-diakses 21 Januari 2015
- Djarwanto. 2003. *Statistik Nonparametrik*. Yogyakarta : BPF
- Hamzah B. Uno.2008.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*.Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kurikulum.2013. [http://www.pengertianahli.com/2013/09/pengertian-kurikulum-menurut-para-ahli.html#\\_-diakses](http://www.pengertianahli.com/2013/09/pengertian-kurikulum-menurut-para-ahli.html#_-diakses) tanggal 17 Desember 2014
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Ngalim Purwanto. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Permasalahan Kinerja PNS. 2013. <http://bkn.go.id/kanreg01/berita/212-sasaran-kerja-pns-skp-gantikan-dp-3-pns.html>-diakses tanggal 3 Februari 2015
- PP No. 101 Tahun 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Pegawai
- Rokhmaloka Habsoro A.2011.*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan)*.Skripsi:Badan Penerbit Universitas Diponegoro)
- \_\_\_\_\_.2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan)* (diunduh dari [http://eprints.undip.ac.id/29206/1/JURNAL\\_RANO.pdf](http://eprints.undip.ac.id/29206/1/JURNAL_RANO.pdf))
- Sardiman.2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono .2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Ramadhan
- Sutrisno Hadi. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- UU No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widjaja A.W. 1986. *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Bandung: Rajawali Press
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zainal Mustafa EQ. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

# LAMPIRAN





**Lampiran 1**  
**Angket Uji Coba Instrumen**

Ardian Fauzi Rahman  
Semampir RT 01/01  
Banjarnegara, Jawa Tengah  
53418 (087732925354)

Kepada Yth  
Bapak/ibu  
Pegawai KP2T Kab. Banjarnegara  
Di tempat

Yogyakarta, 12 Februari 2015

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta memohon bantuan bapak dan ibu untuk mengisi angket uji coba instrumen ini guna menyusun tugas akhir kuliah saya yang berjudul "**Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara**".

Berkenaan dengan hal tersebut saya mohon untuk diisi dengan benar. Jawaban yang benar adalah apa yang sesuai dengan keadaan dan pendapat bapak dan ibu sekalian. Identitas angket hanya untuk memudahkan pengolahan data peneliti dan akan dijaga kerahasiaannya. **Angket ini hanya untuk uji coba instrumen sebelum penelitian yang sesungguhnya di Dindikpora Kabupaten Banjarnegara.**

Terima kasih atas kesediaan bapak ibu sekalian untuk berpartisipasi dalam mengisi angket penelitian ini. Semoga Tuhan Yang Maha Agung membalas kebaikan bapak bu sekalian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti

Ardian Fauzi Rahman

### A. Petunjuk

1. Tulislah identitas bapak/ibu dengan benar terlebih dahulu
2. Angket ini tidak berpengaruh pada Jabatan bapak/ibu
3. Jawablah sesuai dengan kondisi diri bapak/ibu
4. Jawablah dengan memilih salah satu dari empat alternatif jawaban kemudian berilah tanda cek (√) pada jawaban bapak/ibu pada kolom yang tersedia:  
 SS :Sangat Setuju      TS :Tidak Setuju  
 S :Setuju                      STS :Sangat Tidak Setuju

### B. Identitas

1. Nama :
2. Pangkat/Gol :
3. Jenis Kelamin : L/P
4. Diklat yang pernah diikuti :

### C. Pernyataan

#### 1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Materi yang diberikan dalam diklat dapat menunjang pekerjaan saya				
2.	Diklat yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan saya				
3.	Materi diklat yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya				
4.	Metode diklat telah sesuai dengan materi yang diajarkan				
5.	Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti				
6.	Metode yang digunakan pada program diklat telah sesuai dengan gaya belajar saya				
7.	Kondisi ruang pelatihan saya saat mengikuti diklat sangat kondusif				
8.	Peralatan yang layak tersedia untuk kelancaran kegiatan diklat				
9.	Kegiatan Diklat dapat terlaksana dengan baik berkat pendanaan yang baik dari instansi penyelenggara				
10.	Instansi penyelenggara program Diklat memberikan pelayanan akomodasi yang layak bagi peserta Diklat				
11.	Instruktur dapat mengendalikan ruang pelatihan penyelenggaran diklat				
12.	Keterampilan mengajar para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
13.	Instruktur menguasai tujuan yang hendak dicapai dari program diklat tersebut				
14.	Instruktur memancing peserta untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program diklat				

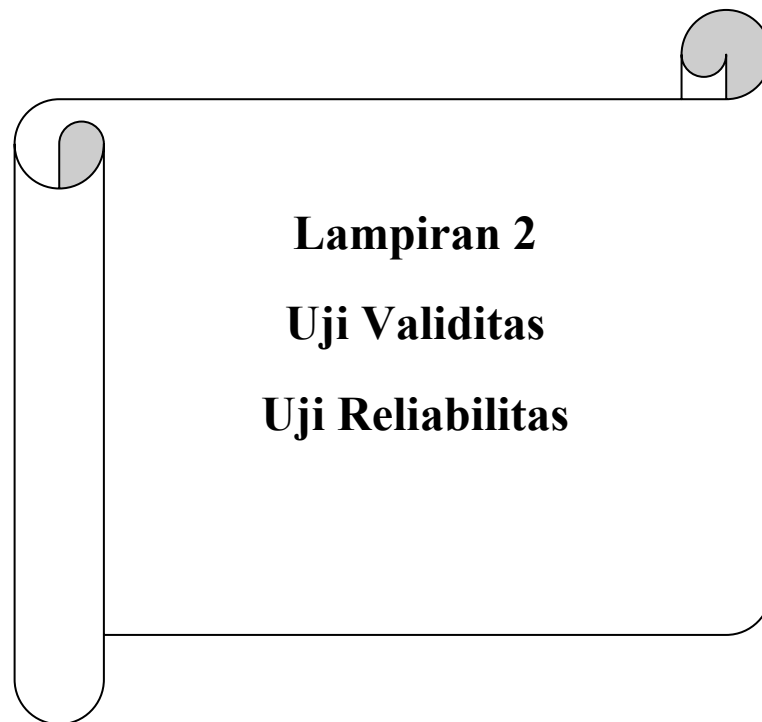
## 2. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya termotivasi untuk bekerja dengan keras				
2.	Saya bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada saya				
3.	Saya bekerja untuk mencapai tujuan yang diberikan kepada saya				
4.	Saya sudah terbiasa dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
5.	Keinginan untuk sukses memotivasi saya untuk bekerja				
6.	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja membuat saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik				
7.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
8.	Keterampilan bekerja saya meningkat karena terbiasa dengan pekerjaan				
9.	Dengan bekerja mendorong saya untuk terus maju dan lebih baik				
10.	Saya mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya tanpa bantuan dari rekan kerja saya				
11.	Saya suka dengan tantangan dalam setiap tugas yang saya kerjakan				

## 3. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya selesaikan mendapat penilaian yang baik dari pimpinan				
2.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
3.	Rekan kerja menilai saya bekerja dengan teliti				
4.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan harapan dari pimpinan				
5.	Pekerjaan yang saya selesaikan melebihi target yang sudah ditentukan				
6.	Saya ingin bekerja melebihi target dari pimpinan				
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan tepat waktu				

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
8.	Saya menggunakan waktu luang saya untuk menyelesaikan tugas				
9.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya				
10.	Saya berinisiatif mencari solusi untuk pekerjaan yang saya anggap sulit				
11.	Saya berinisiatif mencari cara-cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya				
12.	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan pegawai lainnya				





	Butir Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	total
<b>19</b>	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	37
<b>20</b>	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	42
<b>21</b>	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	41
<b>22</b>	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	43
<b>23</b>	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	42
<b>24</b>	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	46
<b>25</b>	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	44
<b>26</b>	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	46
<b>27</b>	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	43
<b>28</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	38
<b>29</b>	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	45
<b>30</b>	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
<b>31</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
<b>32</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	52
<b>33</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
<b>34</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
<b>35</b>	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	30
<b>36</b>	3	2	1	1	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	37
<b>37</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
<b>38</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	39



	Butir Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	total
<b>39</b>	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
<b>40</b>	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	48
<b>41</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
<b>42</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42

## 2. Motivasi Kerja

	Butir Pernyataan											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>1</b>	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
<b>2</b>	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	39
<b>3</b>	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	38
<b>4</b>	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	32
<b>5</b>	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	36
<b>6</b>	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	37
<b>7</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
<b>8</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
<b>9</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32
<b>10</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
<b>11</b>	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	39
<b>12</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	30
<b>13</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
<b>14</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
<b>15</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	34
<b>16</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
<b>17</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
<b>18</b>	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	41
<b>19</b>	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	28
<b>20</b>	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	33
<b>21</b>	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	38
<b>22</b>	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	38
<b>23</b>	3	4	4	2	4	4	3	3	4	1	3	35





## B. UJI VALIDITAS

### 1. Diklat

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,615	0,304	Valid
2	0,716	0,304	Valid
3	0,632	0,304	Valid
4	0,700	0,304	Valid
5	0,564	0,304	Valid
6	0,387	0,304	Valid
7	0,363	0,304	Valid
8	0,293	0,304	Tidak Valid
9	0,250	0,304	Tidak Valid
10	0,590	0,304	Valid
11	0,705	0,304	Valid
12	0,496	0,304	Valid
13	0,556	0,304	Valid
14	0,538	0,304	Valid

### 2. Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,541	0,304	Valid

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
2	0,540	0,304	Valid
3	0,462	0,304	Valid
4	0,461	0,304	Valid
5	0,679	0,304	Valid
6	0,478	0,304	Valid
7	0,620	0,304	Valid
8	0,696	0,304	Valid
9	0,694	0,304	Valid
10	0,244	0,304	Tidak Valid
11	0,608	0,304	Valid

### 3. Kinerja Pegawai

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,481	0,304	Valid
2	0,505	0,304	Valid
3	0,359	0,304	Valid
4	0,714	0,304	Valid
5	0,625	0,304	Valid
6	0,794	0,304	Valid
7	0,755	0,304	Valid

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
8	0,721	0,304	Valid
9	0,670	0,304	Valid
10	0,679	0,304	Valid
11	0,695	0,304	Valid
12	0,516	0,304	Valid

## C. UJI RELIABILITAS

### 1. Diklat

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	15

### 2. Motivasi Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	12

### 3. Kinerja Pegawai

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	13



**Lampiran 3**  
**Angket Penelitian**



Ardian Fauzi Rahman  
Semampir RT 01/01  
Banjarnegara, Jawa Tengah  
53418 (087732925354)

Kepada Yth  
Bapak/ibu  
Pegawai Dindikpora Kab. Banjarnegara  
Di tempat

Yogyakarta, 12 Februari 2015

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta memohon bantuan bapak dan ibu untuk mengisi angket ini guna menyusun tugas akhir kuliah saya yang berjudul **“Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara”**.

Berkenaan dengan hal tersebut saya mohon untuk diisi dengan benar. Jawaban yang benar adalah apa yang sesuai dengan keadaan dan pendapat bapak dan ibu sekalian. Identitas angket hanya untuk memudahkan pengolahan data peneliti dan akan dijaga kerahasiaannya. **Angket ini tidak akan berpengaruh pada posisi dan jabatan bapak ibu sekalian selaku pegawai negeri sipil.**

Terima kasih atas kesediaan bapak ibu sekalian untuk berpartisipasi dalam mengisi angket penelitian ini. Semoga Tuhan Yang Maha Agung membalas kebaikan bapak bu sekalian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti

Ardian Fauzi Rahman

**D. Petunjuk**

5. Tulislah identitas bapak/ibu dengan benar terlebih dahulu
6. Angket ini tidak berpengaruh pada Jabatan bapak/ibu
7. Jawablah sesuai dengan kondisi diri bapak/ibu
8. Jawablah dengan memilih salah satu dari empat alternatif jawaban kemudian berilah tanda cek (√) pada jawaban bapak/ibu pada kolom yang tersedia:  
**SS** :Sangat Setuju      **TS** :Tidak Setuju  
**S** :Setuju                      **STS** :Sangat Tidak Setuju

**E. Identitas**

5. Nama :
6. Pangkat/Gol :
7. Jenis Kelamin : L/P
8. Diklat yang pernah diikuti :

**F. Pernyataan****1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

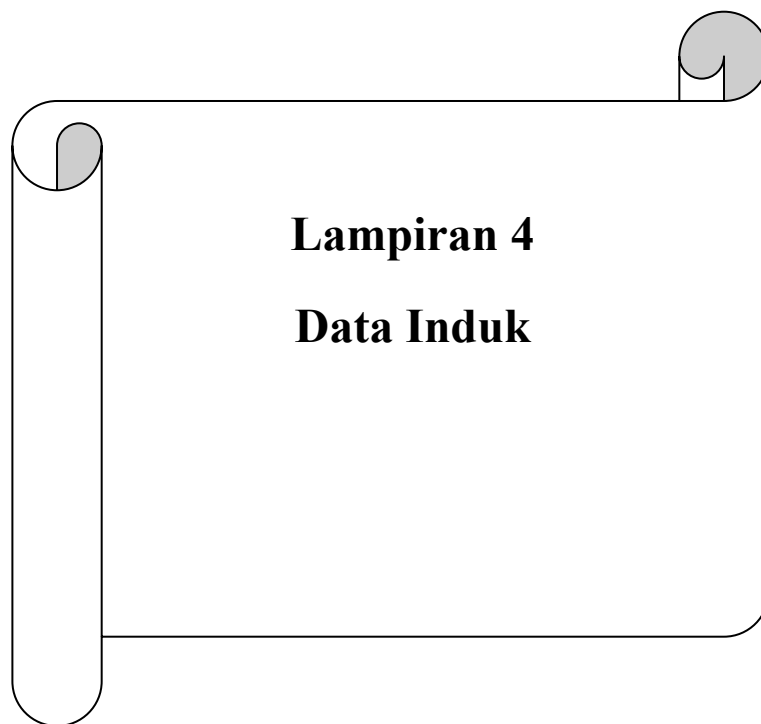
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Materi yang diberikan dalam diklat dapat menunjang pekerjaan saya				
2.	Diklat yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan saya				
3.	Materi diklat yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya				
4.	Metode diklat telah sesuai dengan materi yang diajarkan				
5.	Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti				
6.	Metode yang digunakan pada program diklat telah sesuai dengan gaya belajar saya				
7.	Kondisi ruang pelatihan saya saat mengikuti diklat sangat kondusif				
8.	Instansi penyelenggara program Diklat memberikan pelayanan akomodasi yang layak bagi peserta Diklat				
9.	Instruktur dapat mengendalikan ruang pelatihan penyelenggaraan diklat				
10.	Keterampilan mengajar para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti				
11.	Instruktur menguasai tujuan yang hendak dicapai dari program diklat tersebut				
12.	Instruktur memancing peserta untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program diklat				

**2. Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya termotivasi untuk bekerja dengan keras				
2.	Saya bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada saya				
3.	Saya bekerja untuk mencapai tujuan yang diberikan kepada saya				
4.	Saya sudah terbiasa dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
5.	Keinginan untuk sukses memotivasi saya untuk bekerja				
6.	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja membuat saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik				
7.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
8.	Keterampilan bekerja saya meningkat karena terbiasa dengan pekerjaan				
9.	Dengan bekerja mendorong saya untuk terus maju dan lebih baik				
10.	Saya suka dengan tantangan dalam setiap tugas yang saya kerjakan				

### 3. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya selesaikan mendapat penilaian yang baik dari pimpinan				
2.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
3.	Rekan kerja menilai saya bekerja dengan teliti				
4.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan harapan dari pimpinan				
5.	Pekerjaan yang saya selesaikan melebihi target yang sudah ditentukan				
6.	Saya ingin bekerja melebihi target dari pimpinan				
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan tepat waktu				
8.	Saya menggunakan waktu luang saya untuk menyelesaikan tugas				
9.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya				
10.	Saya berinisiatif mencari solusi untuk pekerjaan yang saya anggap sulit				
11.	Saya berinisiatif mencari cara-cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya				
12.	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan pegawai lainnya				



**Lampiran 4**  
**Data Induk**

## A. DIKLAT

	Butir Pernyataan												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	37
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	43
6	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	41
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	39
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	33
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	34
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	33
14	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	32
15	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34
16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
19	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	42
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	44
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
22	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	38
23	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	42
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	36
27	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	39
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	32
29	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	33
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
31	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39
32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	34
33	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
34	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	32
35	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	37
36	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35





	Butir Pernyataan										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
19	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
23	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
26	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
27	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
28	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
31	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	34
32	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
34	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
39	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
41	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
44	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
45	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
49	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
50	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
53	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36



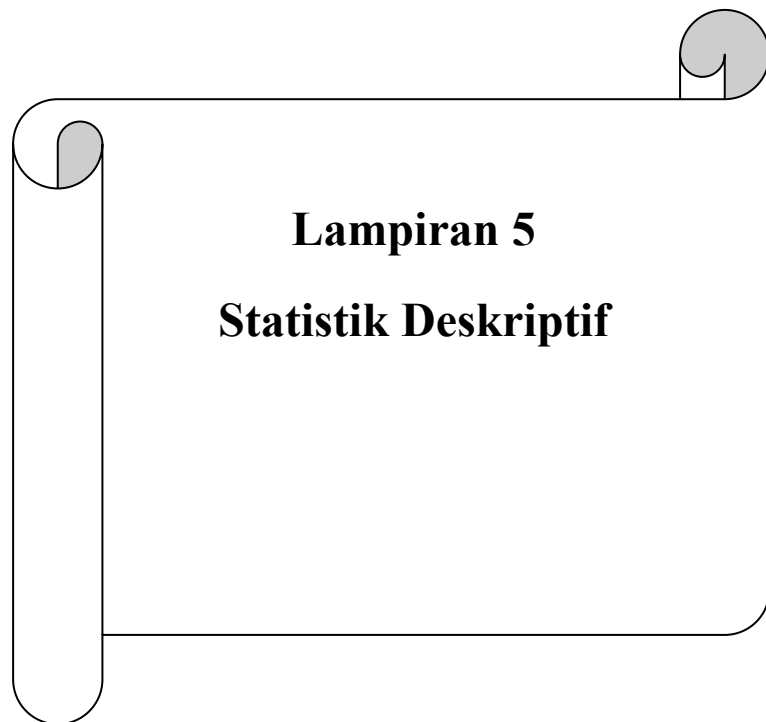


## C. KINERJA PEGAWAI

	Butir Pernyataan												total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	34
2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	39
7	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	34
8	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
9	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	1	34
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
11	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	38
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	34
13	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	31
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
15	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	35
16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
17	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38
18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	45
19	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	44
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
21	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	39
22	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	41
23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	44
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
26	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	42
27	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	35
28	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	34
29	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	37
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	34
34	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	33
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
37	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	41

	Butir Pernyataan												total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
38	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	35
39	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	37
40	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
41	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39
42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	34
43	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	41
44	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	32
45	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	33
46	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	44
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	34
49	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	39
50	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	38
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	33
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
55	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	33
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
57	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	38
58	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
59	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	33
60	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	38
61	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
62	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	37
63	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	31
64	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	34
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
66	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	38
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
68	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	33
69	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	34
70	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	34
71	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	36
72	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	34
73	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	41
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
76	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	38

	Butir Pernyataan												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total
77	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
78	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	38
79	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	32
80	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	42
81	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	35
82	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	32
83	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	34
84	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	35
85	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	32
86	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	35
87	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	38
88	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
90	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	41



## STATISTIK DESKRIPTIF

### Statistics

		Diklat	Motivasi_Kerja	Kinerja_Pegawai
N	Valid	90	90	90
	Missing	0	0	0
Mean		36.83	32.62	36.77
Median		36.00	32.00	36.00
Mode		34	30	35
Std. Deviation		3.586	3.537	3.700
Minimum		31	25	31
Maximum		47	40	47
Sum		3315	2936	3309

## FREQUENCY TABLE

### Diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	2	2.2	2.2	2.2
	32	6	6.7	6.7	8.9
	33	7	7.8	7.8	16.7
	34	13	14.4	14.4	31.1
	35	9	10.0	10.0	41.1
	36	12	13.3	13.3	54.4
	37	9	10.0	10.0	64.4
	38	4	4.4	4.4	68.9
	39	7	7.8	7.8	76.7
	40	6	6.7	6.7	83.3
	41	3	3.3	3.3	86.7
	42	6	6.7	6.7	93.3

**Diklat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
43	1	1.1	1.1	94.4
44	3	3.3	3.3	97.8
46	1	1.1	1.1	98.9
47	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

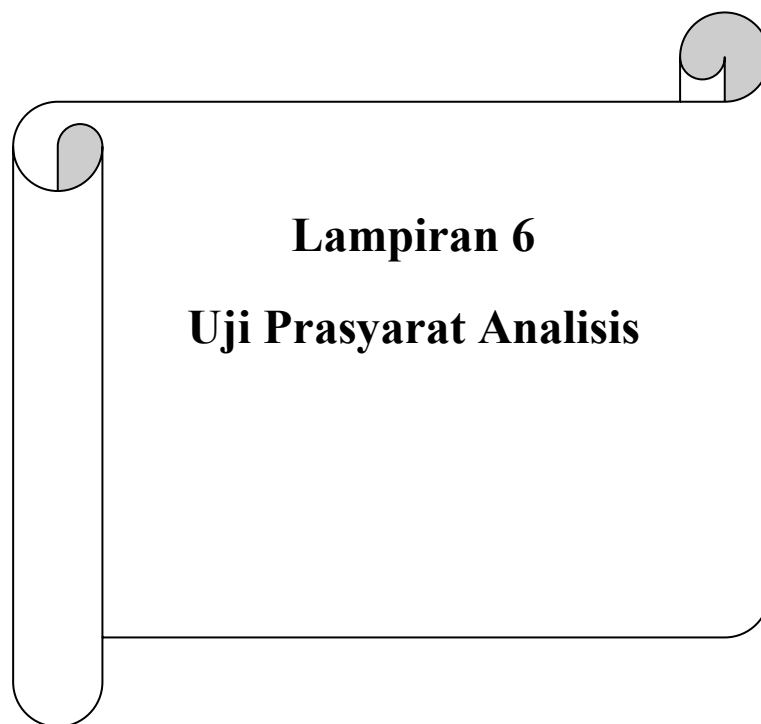
**Motivasi\_Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25	2	2.2	2.2	2.2
27	1	1.1	1.1	3.3
28	5	5.6	5.6	8.9
29	6	6.7	6.7	15.6
30	17	18.9	18.9	34.4
31	10	11.1	11.1	45.6
32	9	10.0	10.0	55.6
33	6	6.7	6.7	62.2
34	9	10.0	10.0	72.2
35	1	1.1	1.1	73.3
36	11	12.2	12.2	85.6
37	3	3.3	3.3	88.9
38	3	3.3	3.3	92.2
39	3	3.3	3.3	95.6
40	4	4.4	4.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**Kinerja\_Pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	2	2.2	2.2	2.2
	32	4	4.4	4.4	6.7
	33	7	7.8	7.8	14.4
	34	15	16.7	16.7	31.1
	35	16	17.8	17.8	48.9
	36	4	4.4	4.4	53.3
	37	9	10.0	10.0	63.3
	38	13	14.4	14.4	77.8
	39	5	5.6	5.6	83.3
	41	5	5.6	5.6	88.9
	42	2	2.2	2.2	91.1
	44	3	3.3	3.3	94.4
	45	1	1.1	1.1	95.6
	46	2	2.2	2.2	97.8
	47	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	





## A. UJI NORMALITAS

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Diklat	Motivasi_Kerja	Kinerja_Pegawai
N		90	90	90
Normal Parameters <sup>a,,b</sup>	Mean	36.83	32.62	36.77
	Std. Deviation	3.586	3.537	3.700
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.136	.132	.172
	Positive	.136	.132	.172
	Negative	-.067	-.097	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.293	1.255	1.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071	.086	.089

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## B. UJI LINEARITAS

### Kinerja\_Pegawai \* Motivasi\_Kerja

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	757.320	14	54.094	8.805	.000
		Linearity	624.951	1	624.951	101.722	.000
		Deviation from Linearity	132.369	13	10.182	1.657	.089
	Within Groups		460.780	75	6.144		
	Total		1218.100	89			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Pegawai * Motivasi_Kerja	.716	.513	.788	.622

### Kinerja\_Pegawai \* Diklat

#### ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Diklat	Between (Combined) Groups	792.002	15	52.800	9.170	.000
	Linearity	660.577	1	660.577	114.722	.000
	Deviation from Linearity	131.425	14	9.388	1.630	.091
	Within Groups	426.098	74	5.758		
	Total	1218.100	89			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Pegawai * Diklat	.736	.542	.806	.650

## C. UJI MULTIKOLINEARITAS

### Correlations

		Diklat	Motivasi_Kerja
Diklat	Pearson Correlation	1	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

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



## ANALISI REGRESI SEDERHANA

### Diklat\*Kinerja Pegawai

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Diklat <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.537	2.517

a. Predictors: (Constant), Diklat

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.577	1	660.577	104.266	.000 <sup>a</sup>
	Residual	557.523	88	6.335		
	Total	1218.100	89			

a. Predictors: (Constant), Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8.784	2.753		3.190	.002			
	Diklat	.760	.074	.736	10.211	.000	.736	.736	.736

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

### Motivasi Kerja\*Kinerja Pegawai

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerj a <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.508	2.596

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624.951	1	624.951	92.718	.000 <sup>a</sup>
	Residual	593.149	88	6.740		
	Total	1218.100	89			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	12.323	2.553		4.827	.000			
	Motivasi_Kerja	.749	.078	.716	9.629	.000	.716	.716	.716

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai



## ANALISIS REGRESI BERGANDA

### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Diklat, Motivasi_Kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.663	2.146

a. Predictors: (Constant), Diklat, Motivasi\_Kerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	817.402	2	408.701	88.738	.000 <sup>a</sup>
	Residual	400.698	87	4.606		
	Total	1218.100	89			

a. Predictors: (Constant), Diklat, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.382	2.523		1.340	.184			
	Motivasi_Kerja	.458	.079	.438	5.835	.000	.716	.530	.359
	Diklat	.501	.077	.485	6.464	.000	.736	.570	.397

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai



	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>	<b>X1Y</b>	<b>X2Y</b>
<b>1</b>	35	33	34	1190	1122
<b>2</b>	34	36	36	1224	1296
<b>3</b>	37	28	38	1406	1064
<b>4</b>	36	30	34	1224	1020
<b>5</b>	43	40	46	1978	1840
<b>6</b>	41	34	39	1599	1326
<b>7</b>	36	39	34	1224	1326
<b>8</b>	39	31	38	1482	1178
<b>9</b>	33	33	34	1122	1122
<b>10</b>	34	31	35	1190	1085
<b>11</b>	39	34	38	1482	1292
<b>12</b>	37	30	34	1258	1020
<b>13</b>	33	29	31	1023	899
<b>14</b>	32	31	35	1120	1085
<b>15</b>	34	31	35	1190	1085
<b>16</b>	36	30	38	1368	1140
<b>17</b>	36	29	38	1368	1102
<b>18</b>	42	39	45	1890	1755
<b>19</b>	42	38	44	1848	1672
<b>20</b>	44	39	46	2024	1794
<b>21</b>	37	30	39	1443	1170
<b>22</b>	38	36	41	1558	1476
<b>23</b>	42	37	44	1848	1628
<b>24</b>	36	30	37	1332	1110
<b>25</b>	38	37	37	1406	1369
<b>26</b>	36	36	42	1512	1512
<b>27</b>	39	32	35	1365	1120
<b>28</b>	32	34	34	1088	1156
<b>29</b>	33	32	37	1221	1184
<b>30</b>	37	31	38	1406	1178
<b>31</b>	39	34	35	1365	1190
<b>32</b>	34	34	35	1190	1190
<b>33</b>	40	31	34	1360	1054
<b>34</b>	32	32	33	1056	1056
<b>35</b>	37	30	35	1295	1050
<b>36</b>	35	30	35	1225	1050
<b>37</b>	44	34	41	1804	1394
<b>38</b>	36	33	35	1260	1155
<b>39</b>	44	34	37	1628	1258
<b>40</b>	42	30	34	1428	1020

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>	<b>X1Y</b>	<b>X2Y</b>
<b>41</b>	36	32	39	1404	1248
<b>42</b>	31	30	34	1054	1020
<b>43</b>	37	36	41	1517	1476
<b>44</b>	32	28	32	1024	896
<b>45</b>	36	35	33	1188	1155
<b>46</b>	41	38	44	1804	1672
<b>47</b>	35	30	36	1260	1080
<b>48</b>	34	29	34	1156	986
<b>49</b>	42	36	39	1638	1404
<b>50</b>	46	34	38	1748	1292
<b>51</b>	42	40	47	1974	1880
<b>52</b>	34	29	33	1122	957
<b>53</b>	35	36	37	1295	1332
<b>54</b>	37	33	35	1295	1155
<b>55</b>	33	32	33	1089	1056
<b>56</b>	32	34	35	1120	1190
<b>57</b>	40	31	38	1520	1178
<b>58</b>	40	31	37	1480	1147
<b>59</b>	34	30	33	1122	990
<b>60</b>	39	36	38	1482	1368
<b>61</b>	36	30	37	1332	1110
<b>62</b>	38	37	37	1406	1369
<b>63</b>	34	28	31	1054	868
<b>64</b>	35	30	34	1190	1020
<b>65</b>	47	40	47	2209	1880
<b>66</b>	40	36	38	1520	1368
<b>67</b>	34	32	35	1190	1120
<b>68</b>	31	30	33	1023	990
<b>69</b>	38	25	34	1292	850
<b>70</b>	32	31	34	1088	1054
<b>71</b>	39	36	36	1404	1296
<b>72</b>	35	30	34	1190	1020
<b>73</b>	40	36	41	1640	1476
<b>74</b>	35	30	36	1260	1080
<b>75</b>	34	30	35	1190	1050
<b>76</b>	37	33	38	1406	1254
<b>77</b>	36	36	37	1332	1332
<b>78</b>	37	32	38	1406	1216
<b>79</b>	33	28	32	1056	896
<b>80</b>	41	38	42	1722	1596

	X1	X2	Y	X1Y	X2Y
81	34	32	35	1190	1120
82	34	25	32	1088	800
83	33	28	34	1122	952
84	35	27	35	1225	945
85	34	31	32	1088	992
86	33	32	35	1155	1120
87	39	33	38	1482	1254
88	36	29	39	1404	1131
89	35	29	33	1155	957
90	40	40	41	1640	1640
<b>TOTAL</b>	<b>3315</b>	<b>2936</b>	<b>3309</b>	<b>122751</b>	<b>108781</b>

$$JK_{tot} = \alpha_1 \sum X_1Y + \alpha_2 \sum X_2Y$$

$$JK_{tot} = (0,501 \times 122751) + (0,458 \times 108781)$$

$$= 61498,251 + 49821,698$$

$$= 111319,949$$

## 1. VARIABEL DIKLAT

### a. Sumbangan Relatif

$$SR\% = \frac{JK_{reg}}{JK_{tot}} \times 100\%$$

$$SR\% = \frac{61498,251}{111319,949} \times 100\%$$

$$= 55\%$$

### b. Sumbangan Efektif

$$SE = SR \times R^2$$

$$SE = 55\% \times 0,671$$

$$SE = 36,905\%$$

## 2. VARIABEL MOTIVASI KERJA

### a. Sumbangan Relatif

$$SR\% = \frac{JK_{reg}}{JK_{tot}} \times 100\%$$

$$SR\% = \frac{49821,698}{111319,949} \times 100\%$$

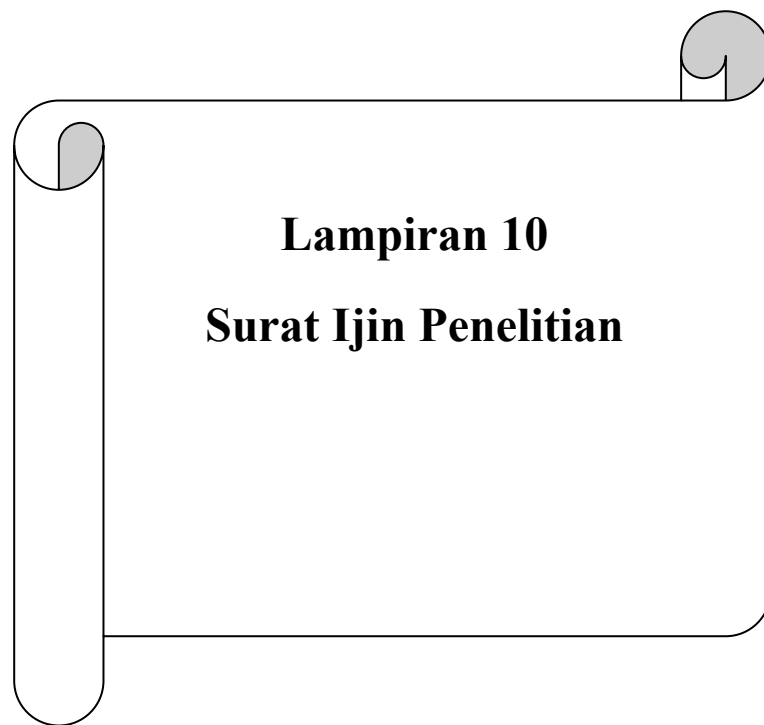
$$= 45\%$$

### b. Sumbangan Efektif

$$SE = SR \times R^2$$

$$SE = 45\% \times 0,671$$

$$SE = 30,195\%$$



**Lampiran 10**  
**Surat Ijin Penelitian**



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT**  
**( BADAN KESBANGLINMAS )**

Jl. Jenderal Sudirman No. 5 Yogyakarta - 55233  
 Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 9 Maret 2015

Nomor : 074/712/Kesbang/2015  
 Perihal : Rekomendasi Perijinan

Kepada Yth. :  
 Gubernur Jawa Tengah  
 Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah  
 Provinsi Jawa Tengah  
 Di  
 SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta  
 Nomor : 590/UN.34.14/PL/2015  
 Tanggal : 6 Maret 2015  
 Perihal : Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA"**, kepada:

Nama : ARDIAN FAUZI RAHMAN  
 NIM : 11417141001  
 No. HP / KTP : 087732925354/3304060712920005  
 Prodi/Jurusan : Ilmu Administrasi Negara/ Ilmu Administrasi Negara  
 Fakultas : Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta  
 Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara, Provinsi Jawa Tengah  
 Waktu Penelitian : 9 Maret s.d 9 Juni 2015

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth.:

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta;
3. Yang bersangkutan.



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH**  
**BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH**

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487  
 Fax : (024) 3549560 E-mail : [bpmd@jatengprov.go.id](mailto:bpmd@jatengprov.go.id) <http://bpmd.jatengprov.go.id>  
 Semarang - 50131

Nomor : 070/ 057 /2015  
 Lampiran : 1 (Satu) Lembar  
 Perihal : Rekomendasi Penelitian

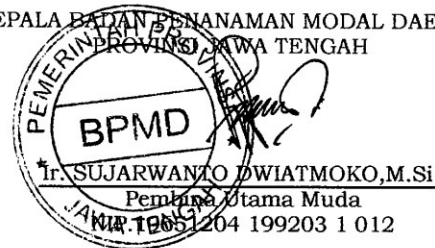
Semarang, 10 Maret 2015

Kepada  
 Yth. Bupati Banjarnegara  
 u.p. Kepala Kantor Kesbangpol dan  
 Linmas Kab. Banjarnegara.

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Rekomendasi Penelitian Nomor. 070/585/04.5/2015 Tanggal 10 Maret 2015 atas nama ARDIAN FAUZI RAHMAN dengan judul proposal PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA, untuk dapat ditindaklanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH  
 PROVINSI JAWA TENGAH



Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah (sebagai laporan);
2. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesbanglinmas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta;
5. Sdr. ARDIAN FAUZI RAHMAN;
6. Arsip,-



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH**  
**BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH**

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487  
 Fax : (024) 3549560 E-mail : [bpmd@jatengprov.go.id](mailto:bpmd@jatengprov.go.id) <http://bpmd.jatengprov.go.id>  
 Semarang - 50131

**REKOMENDASI PENELITIAN**

NOMOR : 070/585/04.2/2015

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;  
 2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 74 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pada Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;  
 3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 27 Tahun 2014.
- Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 074/712/Kesbang/2015 tanggal 09 Maret 2015  
 Perihal : Rekomendasi Perijinan.

Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : ARDIAN FAUZI RAHMAN
2. Alamat : Sida Maju Bantarmeneng Rt. 001/Rw.001 , Kel. Semampir, Kec. Banjarnegara, Kab. Banjarnegara, Provinsi Jawa Tengah.
3. Pekerjaan : Mahasiswa S1.

- Untuk : Melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan rincian sebagai berikut :
- a. Judul Proposal : PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN BANJARNEGARA.
  - b. Tempat / Lokasi : Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Banjarnegara, Provinsi Jawa Tengah.
  - c. Bidang Penelitian : Sosial.
  - d. Waktu Penelitian : 10 Maret s.d. 09 Juni 2015
  - e. Penanggung Jawab : Sugi Rahayu, M.Pd., M.Si
  - f. Status Penelitian : Baru.
  - g. Anggota Peneliti : -
  - h. Nama Lembaga : Universitas Negeri Yogyakarta.

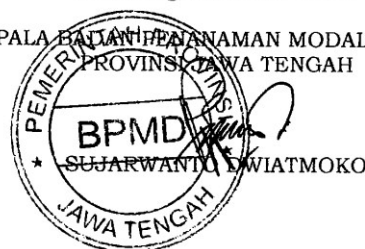
Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat /Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 10 Maret 2015

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH  
 PROVINSI JAWA TENGAH





**PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA  
KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK, DAN  
PERLINDUNGAN MASYARAKAT**

Jl. A. Yani No. 16 Komplek Setda Lt. II Telp. (0286) 591218 Pswt. 781  
BANJARNEGARA 53414

Banjarnegara, 11 Maret 2015

K e p a d a

Nomor : 070/ 114 / Kesbangpollinmas/2015  
Lampiran : -  
Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian  
a.n. **ARDIAN FAUZI RAHMAN**

Yth. Kepala BAPPEDA  
Kabupaten Banjarnegara  
di -  
**BANJARNEGARA**

- I. Berdasarkan surat Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor : 070/585/04.2/2015 tanggal 10 Maret 2015 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian
- II. Dengan ini Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Banjarnegara yang dalam hal ini bertindak atas nama Bupati Banjarnegara dengan ini menyatakan bahwa pada prinsipnya **TIDAK BERKEBERATAN/MENYETUJUI** atas pelaksanaan Permohonan **Ijin Penelitian** di wilayah Kabupaten Banjarnegara yang dilaksanakan oleh:
  - a. Nama : **ARDIAN FAUZI RAHMAN**
  - b. Pekerjaan : Mahasiswa
  - c. Alamat Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta
  - d. Alamat Rumah : Sida Maju Bantarmeneng Rt. 001/ Rw. 001 Semampir Banjarnegara
  - e. Judul Penelitian : **“Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara”**
  - f. Lokasi : Kab. Banjarnegara
  - g. Penanggung Jawab : Sugi Rahayu, M.Pd., M.Si
- h. Dengan ketentuan sebagai berikut :
  1. Bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut di atas tidak disalahgunakan untuk maksud dan tujuan yang lain yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat.
  2. Bahwa sebelum melaksanakan tugas yang sifatnya langsung kepada responden agar terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Wilayah, Kepala Dinas/Instansi setempat guna dimintakan petunjuk teknis seperlunya.
  3. Bahwa untuk melaksanakan kegiatan dimaksud, diminta kepada yang bersangkutan untuk **melaporkan hasilnya secara tertulis kepada Bupati Banjarnegara u.p. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat** Kabupaten Banjarnegara pada kesempatan pertama.
  4. Ijin Rekomendasi ini berlaku mulai bulan Maret s/d bulan Mei 2015.

Demikian Surat Rekomendasi dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

an. KEPALA KANTOR KESBANGPOLLINMAS  
KABUPATEN BANJARNEGARA  
Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat







PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Jalan Dipayuda No. 30 A Telp. ( 0286 ) 591142  
 BANJARNEGARA 53414

**SURAT REKOMENDASI RESEARCH/SURVEY**

NOMOR : 070 /113/BAPPEDA / 2015

- I. Dasar : Surat dari Kepala Kantor Kesbangpolinmas Kabupaten Banjarnegara Nomor: 070/114/Kesbangpollinmas/2015 tanggal 11 Maret 2015 perihal Rekomendasi Ijin Penelitian a.n. **ARDIAN FAUZI RAHMAN**
- II. Yang bertanda tangan di bawah ini :  
 Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara, menyatakan bahwa pada prinsipnya tidak berkeberatan atas pelaksanaan kegiatan penelitian pendahuluan/ penelitian/ pra-survey/ survey/ skripsi/ thesis/ desertasi/ observasi/ praktek lapangan/ karya ilmiah tersebut di wilayah Kabupaten Banjarnegara yang dilaksanakan oleh:
1. Nama : **ARDIAN FAUZI RAHMAN**
  2. Pekerjaan : Mahasiswa UNY, Yogyakarta
  3. Alamat Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta
  4. Alamat Rumah : Kel. Semampir Rt.001/ Rw. 001 Kec.Banjarnegara Kab. Banjarnegara
  5. Maksud dan tujuan : Rekomendasi Ijin Survey/Penelitian dengan Judul:  
**" PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA "**
  6. Lokasi : Kab. Banjarnegara
  7. Penanggungjawab : Sugi Rahayu, M.Pd., M.Si
  8. Pelaksana : **ARDIAN FAUZI RAHMAN.**
- III. Dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut :
- a. Bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut di atas tidak disalahgunakan untuk maksud dan tujuan lain yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat.
  - b. Bahwa sebelum melaksanakan tugas kepada responden agar terlebih dahulu melaporkan pada Pejabat Wilayah/Kepala Dinas/Instansi setempat guna dimintakan petunjuk teknis seperlunya.
  - c. Bahwa setelah selesai melaksanakan kegiatan survey/penelitian diminta kepada yang bersangkutan **untuk melaporkan hasilnya secara tertulis kepada Bupati Banjarnegara c.q. Kepala BAPPEDA Kabupaten Banjarnegara** pada kesempatan pertama.
  - d. Surat ijin pelaksanaan Penelitian/Research/Survey ini berlaku dari tanggal 11 Maret 2015 sampai dengan 11 Mei 2015 dan dapat diperbaharui kembali.

Dikeluarkan di : Banjarnegara  
 Pada Tanggal : 11 Maret 2015

a.n. **KEPALA BAPPEDA  
 KABUPATEN BANJARNEGARA;  
 KABID. STATISTIK & MONEV  
 Ub. Kasubid. Statistik dan Litbang**

**HARMANTO, S.IP**  
 NIP. 19610712 198507 1 002

**TEMBUSAN** : disampaikan kepada Yth.

1. Kepala Bappeda Kab. Banjarnegara (*sebagai laporan*);
2. Kepala BKD Kab. Banjarnegara;
3. Kepala Dindikpora Kab. Banjarnegara;
4. Kepala KP2T Kab. Banjarnegara;
5. Kabag. Perekonomian Setda Kab. Banjarnegara.



**PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA**  
**DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA**  
 Jl. DI Panjaitan No. 57 Banjarnegara Telp.0286-594846 Fax 0286-591815  
**BANJARNEGARA, JAWA TENGAH 53411**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

070/0978/Dikpora/2015

Memperhatikan surat dari Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor: 070/113/BAPPEDA/2015 tanggal 11 Maret 2015 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat.

Dengan ini diterangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : **ARDIAN FAUZI RAHMAN**  
 Pekerjaan : Mahasiswa UNY Yogyakarta  
 Alamat : Kel. Semampir 1/1, Banjarnegara

telah mengadakan penelitian pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Banjarnegara mulai tanggal 23 Maret 2015 s.d. 1 April 2015.

Demikian untuk menjadikan maklum

Banjarnegara, 1 April 2015

a.n.KEPALA DINAS PENDIDIKAN,  
 PEMUDA DAN OLAH RAGA  
 KABUPATEN BANJARNEGARA  
 SEKRETARIS,

