

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PNS BIDANG KEUANGAN
PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN DAERAH DIY**

TUGAS AKHIR
Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Profesi Ahli Madya



Oleh :
Tomi Purwanto
10409134008

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIPLOMA III
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Tomi Purwanto
NIM : 10409134008
Program Studi : Akuntansi DIII
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap
Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan pada
Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 07 Juni 2013

Yang menyatakan,


(Tomi Purwanto)

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PNS BIDANG KEUANGAN
PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN DAERAH DIY**

TUGAS AKHIR

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal ...07...10...2013

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Ketua Program Studi
Akuntansi D III

Ani Widayati, M.Pd.
NIP. 19730908 200112 2 001

Disetujui

Dosen Pembimbing

Drs. Pardiman
NIP. 19490703 197503 1 003

Disahkan Oleh
Ketua Pengelola
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates



Dapan, M.Kes.
NIP. 19571012 198502 1001

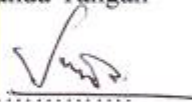
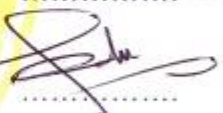
TUGAS AKHIR

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PNS BIDANG KEUANGAN PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN DAERAH DIY

Disusun oleh:
Tomi Purwanto
10409134008

telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Akuntansi DIII
Fakultas Ekonomi – Universitas Negeri Yogyakarta
pada tanggal 19 Juni 2013 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Susunan Tim Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua merangkap anggota	Ismani, M.Pd., M.M.	
Sekretaris merangkap anggota	Drs. Pardiman	

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan

Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

Yogyakarta, 20 Juni 2013
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates
Ketua Pengelola,

Dapan, M.Kes.
NIP. 19571012 198502 1 001

MOTTO

Hidup Lebih Bermakna dengan Berkarya (Peneliti)

BIG WORK FOR BIG DREAM (PENELITI)

PERSEMBAHAN

Mengharap ridho Allah SWT, karya ini dipersembahkan untuk:

- ❖ *Kedua orang tuaku tercinta Bapak Tasmin dan Ibu Suparti yang senantiasa mendoakan serta memberikan semangat untuk jagoanmu ini baik moril maupun materiil.*
- ❖ *Kakakku Sulistiyawati dan Sri Sulastri, serta adikku Slamet Jumanoro yang senantiasa memberikan motivasi.*
- ❖ *Teman-teman yang senantiasa mendoakan dan memberikan motivasi.*
- ❖ *Almamater.*
- ❖ *Nusa dan Bangsa.*

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PNS BIDANG KEUANGAN PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN DAERAH DIY

Oleh:

Tomi Purwanto
10409134008

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan, (2) Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan, (3) Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan .

Populasi penelitian ini adalah PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY dengan responden sejumlah 32. Data dikumpulkan dengan kuesioner sebagai metode pokok dan dokumentasi sebagai pelengkap. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien korelasi *Product Moment*, dan Uji t untuk mengetahui pengaruh secara individu serta Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi Ganda, dan Uji F untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari variabel Motivasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan (Y).

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY. Analisis regresi linier sederhana variabel motivasi dan pelatihan masing-masing menunjukkan $Y = 4.560 + 0.479X$; $Y = 6.279 + 0.997X$ berarti jika variabel bebas ditingkatkan satu satuan maka prestasi kerja PNS bidang keuangan akan meningkat sebesar koefisien regresi variabel bebasnya. Koefisien korelasi *product moment* menghasilkan r motivasi 0.514 dan r pelatihan 0.703 artinya terdapat hubungan antara motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan. Hasil Uji t motivasi sebesar 3.281 dan pelatihan sebesar 5.415 artinya terdapat pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan. Hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan $Y = -10.261 + 0.209 X_1 + 0.835 X_2$ atau prestasi kerja PNS bidang keuangan = $-10.261 + 0.209$ (Motivasi) + 0.835 (Pelatihan). Nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0.417 dan Uji F sebesar 4.35 menunjukkan variabel motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.

Kata kunci : Motivasi, Pelatihan, Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan, Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karuniaNYA sehingga penyusunan tugas akhir dapat diselesaikan. Tugas akhir yang berjudul: “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY” dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat penyelesaian studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md.).

Terselesaikannya tugas akhir ini tidak lepas dari peran berbagai pihak yang telah membantu baik secara materiil maupun moril. Oleh karena itu diucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. DR. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A. selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dapan, M.Kes. selaku Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates.
4. Ani Widayati, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Akuntansi DIII Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Drs. Pardiman selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir.

6. Ir. Akhmad Dawam selaku Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.
7. Karyawan/ Karyawati Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah membantu dalam proses penelitian.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan selama penyusunan tugas akhir.

Disadari bahwa tugas akhir ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang dapat membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini di masa yang akan datang sangat diharapkan. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua.

Yogyakarta, 07 Juni 2013



Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	5

BAB II	KAJIAN PUSTAKA	6
	A. Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan	6
	B. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	9
	C. Motivasi	10
	D. Pelatihan	14
	E. Kerangka Berfikir	16
	F. Hipotesis.....	18
BAB III	METODE PENELITIAN	20
	A. Jenis Penelitian	20
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	21
	C. Jenis Data	21
	D. Populasi	22
	E. Variabel Penelitian	22
	F. Metode Pengumpulan Data	23
	G. Instrumen Penelitian	24
	H. Teknik Analisis	26
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
	A. Deskripsi Obyek Penelitian	31
	B. Deskripsi Data	34
	C. Analisis Data	41
	D. Pembahasan	50

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	53
	A. Kesimpulan	53
	B. Saran	54
	C. Keterbatasan	54
	DAFTAR PUSTAKA	55
	LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Motivasi, Pelatihan, dan Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan	25
2. Bobot Kriteria Jawaban Skala Rating Scale	26
3. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan	36
4. Distribusi Frekuensi Motivasi	38
5. Distribusi Frekuensi Pelatihan	40
6. Hasil Pengujian Hipotesis I Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan	41
7. Hasil Pengujian Hipotesis II Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan	44
8. Hasil Pengujian Hipotesis II Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Berfikir	18
2. Struktur Organisasi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY	34
3. Distribusi Nilai Statistik 32 Responden Variabel Prestasi	36
4. Distribusi Nilai Statistik 32 Responden Variabel Motivasi	38
5. Distribusi Nilai Statistik 32 Responden Variabel Pelatihan	40

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Izin Penelitian dari BAPPEDA DIY	58
2. Izin Penelitian dari Dinas Kehutanan dan Perkebunan	59
3. Kuesioner Penelitian	60
4. Tabulasi Data	65
5. Perhitungan	68
6. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment	84
7. Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi t	85
8. Tabel Nilai-Nilai untuk Distribusi F	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Optimalisasi kinerja pegawai pada akhir – akhir ini menjadi perhatian khusus baik pada institusi swasta maupun pemerintah. Khusus institusi pemerintah, hal ini sangat penting untuk dilakukan. Ketersediaan pegawai yang terbatas, sedangkan tanggung jawab yang dimiliki masing – masing institusi cukup besar, maka setiap pegawai dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal. Kondisi seperti ini dapat menghambat kinerja suatu institusi apabila tidak ada tindakan yang dilakukan.

Institusi pemerintah biasanya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa bidang. Setiap bidang memiliki tanggung jawab sesuai pekerjaan yang telah dibebankan. Misalnya bidang keuangan yang bertugas mengelola keuangan. Mengingat pentingnya peran bidang ini, maka diperlukan pegawai yang terampil dan memiliki pengetahuan tentang tata cara mengelola keuangan.

Berdasarkan uraian pada paragraf di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat keterbatasan jumlah pegawai sedangkan beban kerja masing – masing bidang khususnya bidang keuangan pada suatu institusi perlu diperhatikan. Kinerja pegawai yang tersedia diharapkan mampu dioptimalisasikan, sehingga prestasi kerja dapat tercapai. Tercapainya prestasi kerja merupakan suatu bentuk tolak ukur keberhasilan suatu

institusi atas pekerjaan yang bebaskan pada pemerintah maupun masyarakat.

Prestasi dapat tercapai tentu bukan perkara mudah. Hal ini diperlukan suatu penanganan yang serius. Pengaruh motivasi memberikan peran penting. Hal tersebut termasuk dalam komponen yang mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2008: 251). Menurut The Liang Gie cs, pemberian dorongan ini bertujuan menggiatkan orang-orang atau karyawan agar bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki orang-orang tersebut (dalam Manullang, 1985: 147).

Selain motivasi juga perlu ada pelatihan kerja bagi pegawai/karyawan sehingga dapat dicapai produksi produksi yang lebih baik dengan cara lebih mudah dan lebih aman. Kemampuan mereka akan mengurangi kesulitan pekerjaan, karena latihan sungguh-sungguh akan memungkinkan mengerjakan apa yang diharapkan (Moekijat, 1987: 83).

Menurut David Mc Clelland bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi dan sukses pelaksanaan. Motivasi seorang pengusaha tidak semata-mata mencapai keuntungan, tetapi karena dia punya keinginan kuat berprestasi. Keuntungan (laba) hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan, dan prestasi sangat penting dalam suatu institusi. McClelland yang mengemukakan bahwa meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena motivasi berprestasi dapat diajarkan melalui bentuk latihan. Begitu pula dalam bidang keuangan, seseorang dapat mengetahui dan memahami jika termotivasi dan mengikuti pelatihan kerja. Sebagai contoh Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY. Ternyata masih banyak karyawan yang kurang memahami bidang keuangan.

Berpijak dari masalah tersebut mendorong untuk dilakukan penelitian dalam bidang motivasi dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan prestasi kerja karyawan bidang keuangan khususnya. Menurut McClelland, kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa (dalam Handoko, 2008: 262).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya, sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.
2. Kurangnya pelatihan kerja bagi PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.
3. Kurangnya prestasi kerja bagi PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.

4. Sistem dan prosedur pengelolaan keuangan yang berubah-ubah, sehingga PNS bidang keuangan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu banyak dan kompleksnya permasalahan yang harus dipecahkan, maka penulis membatasi masalah yang ditekankan pada kurangnya motivasi, pelatihan, dan prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.

F. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dari penelitian ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak yaitu antara lain :

1. Peneliti

Memberikan tambahan pengetahuan, informasi ilmiah, dan keterampilan kerja dalam bidang keuangan.
2. Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY
 - a. Bahan refleksi dan kajian untuk senantiasa meningkatkan prestasi kerja dalam bidang keuangan.
 - b. Meningkatkan motivasi dan pelatihan kerja bagi pegawai.
3. Pemerintah

Melakukan tinjauan tentang motivasi dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja PNS bidang Keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY, sebagai upaya pengembangan kebijakan agar lebih optimal.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan

1. Prestasi Kerja

Menurut Siswanto (2002: 235) yang dimaksud prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia prestasi diartikan sebagai hasil yang dicapai/ dikerjakan dan kerja diartikan sebagai suatu perbuatan melakukan sesuatu yang dilakukan (Pusat Bahasa Depdiknas, 2007: 285 & 554).

Teori berprestasi Mc Clelland (dalam Handoko, 2008: 261) ditegaskan motivasi seorang pengusaha/ seseorang tidak semata – mata meraih keuntungan sendiri, tetapi karena keinginan kuat berprestasi. Prestasi kerja tingkat keberhasilan dalam menunaikan tugas. Menurut Mathis (2006) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan meliputi bakat, minat, faktor kepribadian.
- b. Usaha yang dicurahkan meliputi motivasai, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.

- c. Dukungan organisasi meliputi: pelatihan pengembangan, peralatan dan teknologi standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja (dalam Deni, 2012: 2).

2. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

a. Pengertian PNS

Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

b. Jenis PNS

Jenis pegawai negeri dalam pasal 2 UU No 43 Tahun 1999 secara tegas terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, TNI, dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Suradji, 2003).

c. Kewajiban PNS

Kewajiban PNS yang ditetapkan dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/198:

- 1) Setia dan taat sepenuhnya kepda Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintahan.
- 2) Mengutamakan kepentingan negara diatas kepentingan golongan/diri sendiri serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara untuk kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain.

- 3) Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, pemerintah, dan PNS.
- 4) Mengangkat dan mentaati sumpah/ janji PNS dan sumpah/ janji jabatan berdasarkan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku.
- 5) Menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik – baiknya.

d. Hak PNS

Setiap PNS berhak memperoleh diantaranya:

- 1) Gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.
- 2) Memperoleh cuti untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani.
- 3) Memperoleh perawatan bagi yang tertimpa kecelakaan dalam dank arena menjalankan tugas kewajiban.
- 4) Memperoleh tunjangan bagi yang menderita cacat jasmani dan rohani dalam dank arena menjalankan tugas kewajibannya mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi.
- 5) Memperoleh uang duka bagi keluarga PNS yang tewas.
- 6) Memperoleh pensiunan bagi yang memenuhi syarat yang ditentukan (Suradji, 2003).

3. Bidang Keuangan

a. Pengertian

Bidang berarti lapangan (arti lingkungan, pekerjaan, pengetahuan, dan sebagainya). Keuangan diartikan selukbeluk uang, urusan uang, keadaan uang. Jadi bidang keuangan adalah lapangan/ lingkungan pekerjaan tentang seluk beluk uang (Kamus Bahasa Indonesia Depdiknas, 2007).

b. Dasar

Sistem dan prosedur pengelolaan keuangan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY diatur dalam Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 49 Tahun 2012 tentang Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Daerah.

B. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Steers dalam tulisan Eka (2009) mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Berdasarkan pendapat Byars dan Rue dalam tulisan Eka (2009) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu

faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu tersebut yaitu :

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah senergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role atau Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, materil, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Jadi agar prestasi kerja dapat tercapai, maka faktor-faktor ini harus diperhatikan.

C. Motivasi

1. Pengertian

Menurut Berelson dan Steiner (dalam Siswanto, 2002: 267) motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan/ menggerakkan, dan mengarah/ menyalurkan, perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan/ mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi atau *motivation* berarti pemberian *motif*, penimbulan *motive* atau hal yang menimbulkan dorongan/ keadaan yang menimbulkan dorongan (Manullang, 1981).

2. Teori Motivasi

a. Teori AH Maslow

Tindakan/ tingkah laku suatu organisme, pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak (*his strongest need*). Hierarki kebutuhan menurut A. H. Maslow:

- 1) *Physiological needs* – kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan, dan pemuasal seksual.
- 2) *Safety Needs* – kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
- 3) *Social Needs* – kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan perasaan dihormati, perasaan maju/ berprestasi dan kebutuhan ikut serta.
- 4) *Esteem Needs* – kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- 5) *Self Actualization Needs* – kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai – nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

b. Teori Douglas Mc Gregor

Membahas mengenai factor motivasi yang efektif. Ia menyatakan ada dua pendekatan/ filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan.

c. Teori Frederick Herzberg

Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja baik terdiri dari: *achievement, recognition, the work it self*, tanggung jawab, pengembangan.

d. Teori David Mc Clelland

Orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu (Manullang, 1981).

3. Unsur Penggerak Motivasi

Penggerak motivasi memiliki beberapa unsur. Sagir (1985) mengemukakan unsur penggerak motivasi : kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan (dalam Siswanto, 2002: 269 – 270).

4. Berbagai Pandangan tentang Motivasi dalam Organisasi

a) Model Tradisional

Mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan harus dilakukan dan digunakan system pengupahan insentif untuk memotivasi pekerja, lebih produksi, lebih banyak menerima penghasilan. Para pekerja dianggap malas dan hanya dimotivasi dengan penghargaan uang.

b) Model Hubungan Manusiawi

Kontak sosial karyawan pada pekerjaannya penting. Kebosanan dan tugas bersifat pengulangan adalah factor pengurang motivasi. Manajer memotivasi bawahan melalui pemenuhan social mereka merasa berguna dan penting.

c) Model Sumber Daya Manusia

Karyawan dimotivasi banyak factor tidak hanya uang/ keinginan mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan berprestasi dan memperoleh pekerjaan berarti. Karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan – keputusan dan pelaksanaan tugas (Handoko, 2008: 252 – 254).

5. Bentuk Motivasi

a) Kompensasi Bentuk Uang

Kompensasi sebagai kekuatan untuk member motivasi selalu memiliki reputasi / nama baik .

b) Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan/ tidak kerjakan. Pengendalian maksudnya menentukan tenaga kerja harus mengerjakan hal yang diinstruksikan.

c) Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Masalah ini bersumber dari pengaturan pekerjaan. Penyesuaian efektif akan memberikan keuntungan ekonomis.

d) Kebijakan

Siswanto (2002) kebijakan didefinisikan suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap/ perasaan tenaga kerja. Kebijakan adalah usaha membuat tenaga kerja bahagia.

D. Pelatihan

1. Pengertian

Pelatihan menurut Simamora (2004) sebagai proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (dalam Deni, 2012: 2). Sedangkan menurut Gomes (2003) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tentang yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Yatima, 2012: 72). Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk membantu mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan kesempatan pada tenaga kerja pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan (Siswanto, 2002: 206).

2. Dasar Menyelenggarakan Pelatihan Kerja

- a. Menurunnya produktivitas kerja.
- b. Penempatan karyawan pada tugas baru.

- c. Manajemen serta karyawan merasakan pengetahuan, kemahiran, keterampilannya ketinggalan zaman (Sondang, 2002: 160)

3. Prinsip Latihan

Menurut Manullang (1981: 86) prinsip pelatihan yaitu: *individu differences, relation to job analysis, motivation, active participation, selection of trainees, selection of trainer, trainer training, training methods, principles of learning.*

4. Manfaat Pelatihan

Para karyawan sendiri memetik manfaat seperti peningkatan kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan baru yang dimiliki, kesediaan bekerjasama dengan orang lain. Motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan, dan peningkatan kepuasan kerja.

5. Langkah – Langkah Utama dalam Pelatihan

- a. Analisis kebutuhan dan sasaran pelatihan.
- b. Seleksi peserta latihan.
- c. Penentuan materi pelatihan yang diharapkan memutakhirkan pengetahuan dan keterampilan karyawan serta meningkatkan kemampuan kerjanya.
- d. Seleksi instruktur.
- e. Efektifitas pelatihan akan meningkat bila berbagai prinsip pelatihan dipahami dan diterapkan dengan tepat.

- f. Metode dan teknik belajar mengajar.
- g. Evaluasi dari suatu program pelatihan (Sondang, 2002).

6. Hasil Pelatihan dalam Tugas

Menurut Moekijat (1987: 103) hasil pelatihan dalam tugas adalah:

- a. Dicapai/ dilampaui standar – standar hasil pekerjaan.
- b. Pengurangan dalam masalah – masalah yang sulit.
- c. Perpindahan pegawai berkurang karena kepuasan pegawai bertambah.
- d. Banyak waktu saudara sendiri yang dihemat karena menjawab pertanyaan – pertanyaan mengenai pekerjaan dapat dipergunakan untuk perencanaan dan pengawasan lebih baik.
- e. Tambahan besar dalam kepuasan pribadi dalam pekerjaan.

E. Kerangka Berfikir

Dinas Kehutanan dan Perkebunan merupakan salah satu institusi yang berada di bawah Pemerintah Daerah DIY. Sesuai namanya, Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY bertugas menangani bidang kehutanan serta perkebunan.

Bidang keuangan merupakan lapangan/ lingkungan pekerjaan yang bertugas mengelola keuangan. Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY sebagai salah satu institusi pemerintah, dalam struktur organisasinya tentu terdapat bidang keuangan. Bidang keuangan memiliki peran yang

sangat penting. Program kegiatan yang ada pasti membutuhkan biaya yang harus dikelola, dan dibuat laporan pertanggungjawabannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu tindakan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai bidang keuangan.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi PNS bidang keuangan.

Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberian motivasi pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, penghargaan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi.

2. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.

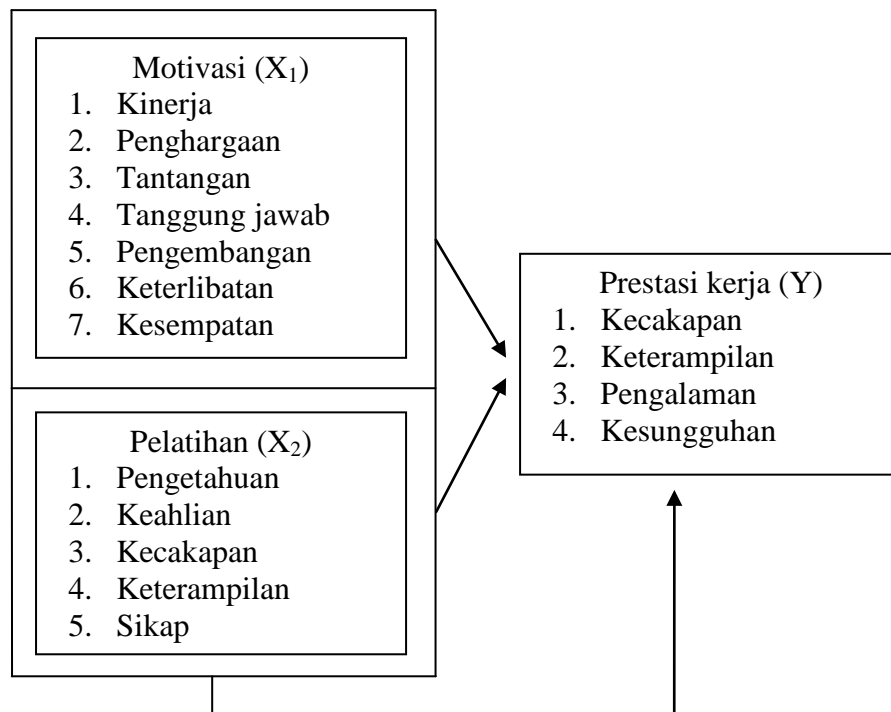
Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Melalui pelatihan kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing – masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan.

3. Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.

Motivasi dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Melalui motivasi/ dorongan akan meningkatkan

semangat dan kesungguhan kerja, sedangkan dengan pelatihan dapat menambah keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan dalam bekerja.

Berikut ini kerangka berfikir untuk mengetahui bagaimana keterkaitan antara masing – masing variabel:



Gambar 1. Kerangka berfikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2009: 64). Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap prestasi PNS bidang Keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.

2. Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.
3. Terdapat pengaruh positif motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010: 2). Secara ilmiah metode penelitian mempunyai beberapa pendekatan. Menurut Suharsimi (2010: 203), menyatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2010: 8-9) metode penelitian memiliki 2 macam pendekatan, yaitu:

“Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan, kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah (eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.”

Suharsimi (2002: 75) pendekatan penelitian dibedakan atas beberapa jenis tergantung sudut pandangnya. Jenis pendekatan menurut teknik sampling, timbulnya variabel dan pola – pola/ sifat penelitian non-eksperimen. Pendekatan menurut pola/ sifat penelitian non eksperimen

dibedakan atas penelitian kasus, penelitian kausal komparatif, penelitian korelasi, penelitian hipotesis, dan penelitian filosofis. Penelitian hipotesis terdiri dari hipotesis deskriptif, hipotesis asosiatif (hubungan), dan hipotesis komparatif.

Berdasarkan pendekatan-pendekatan tersebut maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian hipotesis hubungan yang mempunyai tujuan untuk memberi gambaran hubungan antara motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY. Adapun waktu yang digunakan untuk penelitian yaitu pada bulan Mei 2013.

C. Jenis Data

Jenis data yang diperlakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Umum

Data umum adalah data yang tidak berkaitan langsung dalam pembahasan masalah tetapi merupakan landasan penting untuk memahami perusahaan yang diteliti. Data umum tersebut adalah profil institusi, struktur organisasi, peraturan – peraturan, dll.

2. Data Khusus

Data khusus adalah data yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data khusus yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan, pelatihan yang dilakukan, dan prestasi PNS bidang keuangan.

D. Populasi

Menurut Suharsimi (2010: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2009: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Subyek pada penelitian ini adalah PNS Bidang Keuangan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable/Y*)

Prestasi kerja merupakan suatu pemecahan masalah PNS bidang keuangan dengan dilakukan motivasi dan pelatihan.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable/X*)

a. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah dorongan untuk orang lain agar mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan/ keberhasilan. Motivasi yang

dimaksud yaitu untuk PNS bidang keuangan Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY.

b. Pelatihan (X_2)

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran agar meningkatkan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan yang dimaksud yaitu untuk PNS bidang keuangan Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dokumentasi

Menurut Suharsimi (2010: 274) dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dokumentasi juga bisa diartikan teknik pengumpulan data dengan melakukan pencarian data melalui sumber – sumber informasi yang dapat dipercaya dan berasal dari institusi tersebut. Data tersebut terdiri dari data mengenai gambaran umum institusi (profil, visi, misi, tugas, fungsi), struktur organisasi, dan sebagainya.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk memperoleh

data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono, (2009: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data tersebut adalah data tentang prestasi PNS bidang keuangan, motivasi, dan pelatihan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk pengambilan data yang diperlukan dalam penelitian tersebut. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang berisi pertanyaan yang perlu dijawab dan diisi oleh responden. Angket tersebut berisi pertanyaan tentang kualitas pelayanan yang sejauh mana memberikan hasil terbaik untuk pelanggan dan dapat mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan pelanggan. Instrumen ini tidak menggunakan uji terpakai, jadi instrumen penelitian tidak di uji coba.

Pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden diminta melakukan penilaian berupa angka tentang motifasi, pelatihan, dan prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.

Kisi-kisi instrumental bertujuan agar penyusunan instrument lebih sistematis, sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Adapun kisi-kisi dari instrumen penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Motivasi, Pelatihan, dan Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan.

No.	Variabel	Indikator	Butir Soal
1.	Motivasi (X1)	Kinerja	1, 2
		Penghargaan	3, 4
		Tantangan	5, 6
		Tanggung jawab	7, 8
		Pengembangan	9, 10
		Keterlibatan	11, 12
		Kesempatan	13, 14
2.	Pelatihan (X2)	Pengetahuan	1, 2
		Keahlian	3, 4
		Kecakapan	5, 6
		Keterampilan	7, 8
		Sikap	9, 10
3.	Prestasi Kerja (Y)	Kecakapan	1, 2
		Keterampilan	3, 4
		Pengalaman	5, 6
		Kesungguhan	7, 8

Sumber: Data diolah (2013)

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala rating scale. Menurut Sugiyono (2009: 98) skala rating scale lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja, tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan, dan lain-lain.

Tabel 2. Bobot Kriteria Jawaban Skala Rating Scale.

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju/ Selalu	4
S	Setuju/ Sering	3
KS	Kurang Setuju/ Kadang-kadang	2
TS	Tidak Setuju/ Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2009)

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sifat hubungan dijelaskan antara variabel independen sebagai penyebab dan variabel dependen sebagai akibat.

Rumus:

$$Y' = a + bX$$

Nilai a dan b dicari berdasarkan persamaan:

$$\sum Y = Na + b\sum X$$

$$\sum XY = a\sum X + b\sum X^2$$

Noegroho Boedijoewono (2005: 267)

Dimana: Y' = Peramalan Y

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X

X = Variabel Bebas (Motivasi dan Pelatihan)

N = Jumlah Sampel

2. Koefisien Korelasi *Product Moment*

Koefisien Korelasi *Product Moment* adalah suatu alat analisis peramalan nilai (tingkat) hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Rumus:

a. *Product Moment*

$$\rho = \frac{\sum xy}{N}$$

dimana:

ρ = *Product Moment*

X = *moment x*

Y = *moment y*

N = banyaknya kejadian

b. Koefisien Korelasi

$$r = \frac{\rho}{S_x.S_y}$$

dimana :

r = Koefisien korelasi

ρ = *Product moment*

S_x = Standar Deviasi X

S_y = Standar Deviasi Y

(Noegroho Boedijoewono, 2005: 286)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2009: 275)

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Pelatihan

b_1 = Koefisien regresi variabel antara X_1 dan Y

b_2 = Koefisien regresi variabel antara X_2 dan Y

a = Konstanta

4. Koefisien Korelasi Ganda

Koefisien korelasi ganda adalah suatu alat untuk menjelaskan besar kecilnya hubungan antara beberapa variabel independen dan dependen. Nilai R menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara beberapa variabel independen secara bersama – sama dan dengan satu variabel dependen, pada hubungan yang searah atau positif, nilai R akan terletak antara 0 dan 1.

Rumus:

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}}}$$

(Sugiyono, 2009: 233)

Dimana:

$R_{y.x1.x2}$ = Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama - sama dengan variabel Y

r_{yx1} = Korelasi *Product Moment* antara X1 dengan Y

r_{yx2} = Korelasi *Product Moment* antara X2 dengan Y

r_{x1x2} = Korelasi *Product Moment* antara X1 dengan X2

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara individual dari variabel motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.

Rumus:

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

(Sugiyono, 2009: 230)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama – sama dari variabel motivasi (X₁) dan pelatihan (X₂) terhadap keputusan nasabah dalam pengambilan kredit.

Rumus:

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

(Sugiyono, 2009: 235)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Obyek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DIY Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Dinas Kehutanan dan Perkebunan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang Kehutanan dan perkebunan serta kewenangan dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah. Pelaksanaan tugas tersebut Dinas Kehutanan dan Perkebunan mempunyai fungsi :

1. Penyusunan program dan pengendalian di bidang kehutanan dan perkebunan.
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang kehutanan dan perkebunan.
3. Pelaksanaan penataan dan perlindungan hutan.
4. Pelaksanaan rehabilitasi dan produksi hutan serta pemasarannya.
5. Pelaksanaan pengembangan, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan.
6. Pelaksanaan koordinasi perijinan di bidang kehutanan dan perkebunan.
7. Pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya.
8. Penyelenggaraan kegiatan kehutanan dan perkebunan lintas Kabupaten/ kota.

9. Pemberian fasilitas penyelenggaraan bidang kehutanan dan perkebunan Kabupaten/ Kota.
10. Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja di bidang kehutanan dan perkebunan.
11. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan.
12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

Pelaksanaan pembangunan kehutanan dan perkebunan, juga dibentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi DIY dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 36 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Lembaga Teknis Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, tanggal 4 Desember 2008, meliputi :

1. UPTD Balai Pengembangan Perbenihan dan Percontohan Kehutanan dan Perkebunan (BP3KP).
2. UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan (BKPH).
3. UPTD Balai Sertifikasi, Pengawasan Mutu Benih dan Proteksi Tanaman Kehutanan dan Perkebunan (BSPMBPTKP).

Sejalan kewenangan dan kompetensi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, maka ditetapkan visi sebagai berikut :

“Terwujudnya hutan lestari dan agribisnis perkebunan yang berdaya saing untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat”.

Perumusan visi mendasarkan pada peran yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam rangka mewujudkan hutan lestari dan agribisnis perkebunan yang berdaya saing untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat, maka Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2009-2013 menetapkan misi sebagai berikut :

1. Memantapkan status dan fungsi hutan.
2. Optimalisasi fungsi dan manfaat hutan secara lestari.
3. Mewujudkan perlindungan sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya.
4. Mewujudkan peningkatan produktivitas, nilai tambah dan daya saing produk kehutanan dan perkebunan.
5. Mewujudkan peningkatan pemberdayaan petani hutan dan kebun serta kelembagaannya.
6. Mewujudkan peningkatan kualitas sumberdaya manusia kehutanan dan perkebunan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tatakerja Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri atas :



Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Kehutanan dan Perkebunan

Sumber: <http://dishutbun.jogjaprov.go.id>

B. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran umum mengenai hasil penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Variabel-variabel tersebut adalah prestasi kerja PNS bidang keuangan (Y), motivasi (X_1), dan pelatihan (X_2).

Hasil tanggapan 32 responden terhadap item kuesioner yang terbagi menjadi 14 item variabel motivasi, 10 item variabel pelatihan, dan 8 item variabel prestasi kerja PNS bidang keuangan dengan skor maksimal 4 (empat) dan skor minimal 1 (satu) untuk masing-masing item. Berikut ini disajikan secara ringkas hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY.

1. Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan (Y)

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3.3 \log N$$

$$K = 1 + 3.3 \log 32$$

$$K = 1 + 3.3 (1.5051)$$

$$K = 5.9668 \text{ maka dapat dipakai 5 kelas.}$$

Keterangan:

K = jumlah kelas

N = banyaknya frekuensi

3.3 = bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{Range}{K}$$

$$ci = \frac{32-20}{5}$$

$$ci = 2.4 \text{ maka interval kelas adalah 3.}$$

Keterangan:

ci = interval kelas

$Range$ = selisih data terbesar dan terkecil

K = banyaknya kelas

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja PNS Bidang keuangan.

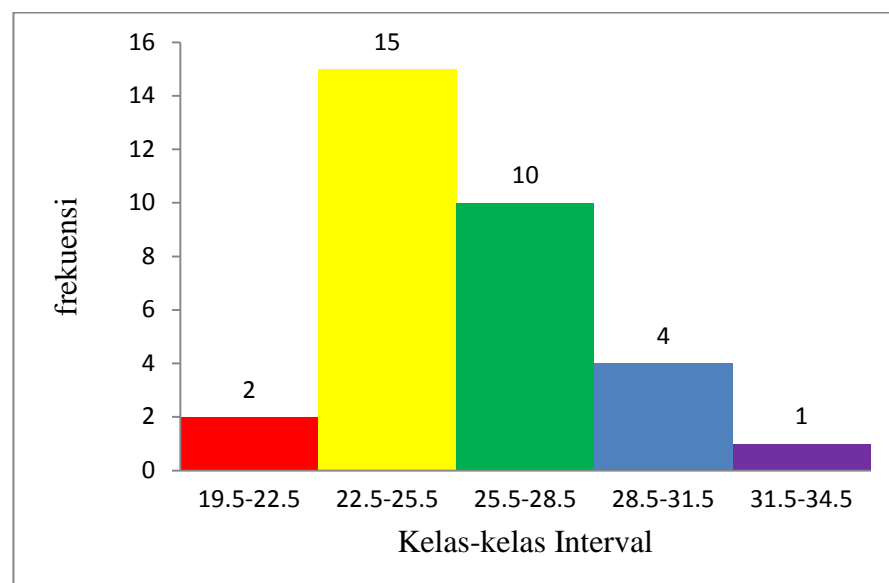
Kelas-kelas Interval	Frekuensi (F)	Frekuensi Kumulatif (FK)	Persentase (%)
20 - 22	2	2.00	6.25
23 - 25	15	17.00	53.13
26 - 28	10	27.00	84.38
29 - 31	4	31.00	96.88
32 - 34	1	32.00	100.00

Sumber: Data diolah (2013)

Jumlah sampel (n) = 32

Nilai rata-rata (\bar{X}) = 25.78

Standar Deviasi (SD) = 2.70



Gambar 3. Distribusi Nilai Statistik 32 Responden Variabel Prestasi.

2. Motivasi (X_1)

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3.3 \log N$$

$$K = 1 + 3.3 \log 32$$

$$K = 1 + 3.3 (1.5051)$$

$$K = 5.9668 \text{ maka dapat dipakai 5 kelas.}$$

Keterangan:

K = jumlah kelas

N = banyaknya frekuensi

3.3 = bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{Range}{K}$$

$$ci = \frac{50-36}{5}$$

$$ci = 2.8 \text{ maka interval kelas adalah 3.}$$

Keterangan:

ci = interval kelas

$Range$ = selisih data terbesar dan terkecil

K = banyaknya kelas

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Motivasi.

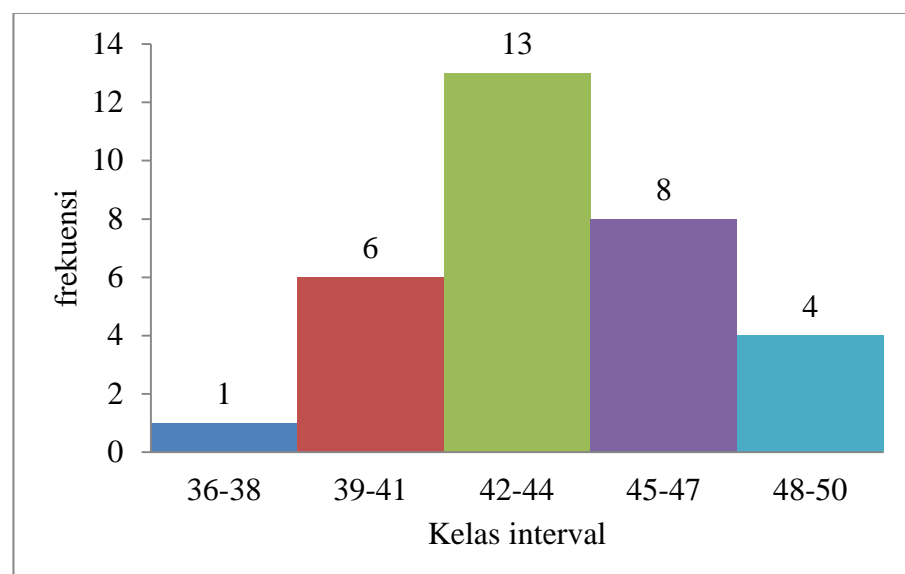
Kelas- kelas Interval	Frekuensi (F)	Frekuensi Kumulatif (FK)	Persentase (%)
36 - 38	1	1.00	3.13
39 - 41	6	7.00	21.88
42 - 44	13	20.00	62.50
45 - 47	8	28.00	87.50
48 - 50	4	32.00	100.00

Sumber: Data diolah (2013)

Jumlah sampel (n) = 32

Nilai rata-rata (\bar{X}) = 43.75

Standar Deviasi (SD) = 3.00



Gambar 4. Distribusi Nilai Statistik 32 Responden Variabel Motivasi.

3. Pelatihan (X_2)

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3.3 \log N$$

$$K = 1 + 3.3 \log 32$$

$$K = 1 + 3.3 (1.5051)$$

$$K = 5.9668 \text{ maka dapat dipakai 6 kelas.}$$

Keterangan:

K = jumlah kelas

N = banyaknya frekuensi

3.3 = bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{Range}{K}$$

$$ci = \frac{38-28}{6}$$

$$ci = 1.6 \text{ maka interval kelas adalah 2.}$$

Keterangan:

ci = interval kelas

$Range$ = selisih data terbesar dan terkecil

K = banyaknya kelas

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Pelatihan.

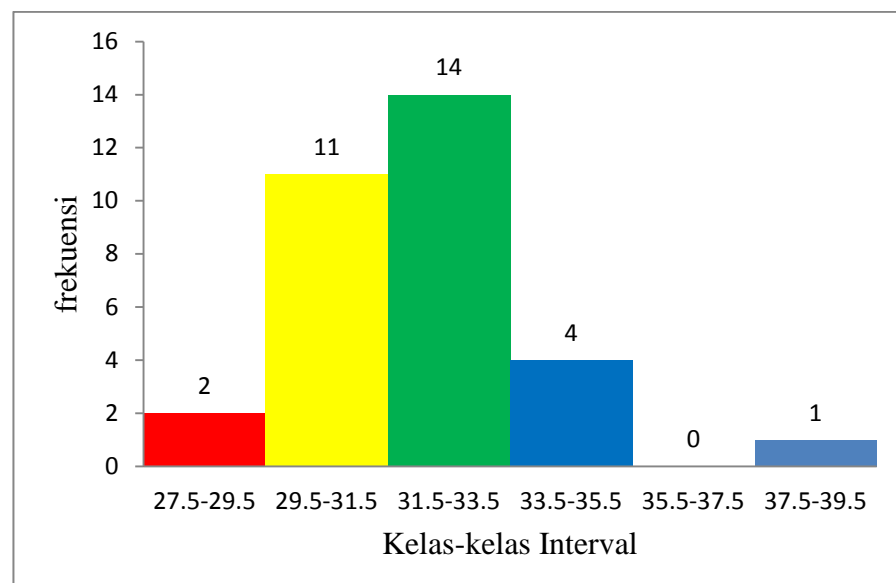
Kelas- kelas Interval	Frekuensi (F)	Frekuensi Kumulatif (FK)	Persentase (%)
28 - 29	2	2.00	6.25
30 - 31	11	13.00	40.63
32 - 33	14	27.00	84.38
34 - 35	4	31.00	96.88
36 - 37	0	31.00	96.88
38 - 39	1	32.00	100.00

Sumber: Data diolah (2013)

Jumlah sampel (n) = 32

Nilai rata-rata (\bar{X}) = 32.00

Standar Deviasi (SD) = 1.94



Gambar 5. Distribusi Statistik 32 Responden Variabel Pelatihan.

C. Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian variabel independen secara individual (uji t) dan pengujian variabel secara serempak (uji F).

1. Uji Hipotesis I

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis I Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan.

Keterangan	Hasil
Konstanta (a)	4.560
Koefisien regresi (b)	0.479
r_{xy}	0.514
r^2_{xy}	0.264
t_{hitung}	3.281

Sumber: Data diolah (2013)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja PNS bidang keuangan).

Berikut disajikan hasil analisis tersebut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 4.560 + 0.479X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 4.560, diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas (motivasi) maka prestasi kerja PNS bidang keuangan tidak akan mengalami perubahan.
- 2) Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.479, diartikan bahwa jika motivasi dinaikkan 1 satuan maka prestasi PNS bidang keuangan akan mengalami kenaikan sebesar 0.479.

b. Koefisien *Korelasi Product Moment*

Analisis koefisien korelasi *product moment* digunakan untuk mencari ada tidaknya hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui koefisien korelasi (r_{hitung}) motivasi terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan $n = 32$ adalah 0.349. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , sehingga diperoleh hasil r_{hitung} motivasi $0.514 > 0.349$, artinya motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.
- 2) Berdasarkan pengujian koefisien korelasi (r) dapat dicari koefisien determinasinya (r^2), untuk mengetahui besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen. Koefisien determinasinya (r^2) diperoleh dari koefisien korelasi (r) masing-masing variabel yang dikuadratkan, sehingga koefisien determinasi untuk motivasi sebesar 0.264 (26.4%). Hal ini berarti prestasi kerja PNS bidang keuangan 26.4% dipengaruhi oleh motivasi.

c. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh secara individual dari variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (prestasi kerja PNS bidang keuangan). Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel di atas, maka langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 = 0$ artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.

$H_a \neq 0$ artinya motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.

2) Menggunakan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk) = $n-2 = 30$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042.

3) Kriteria hasil pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

4) Hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.281$

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} $3.281 > t_{tabel}$ 2.042, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan prestasi kerja PNS bidang keuangan.

2. Uji Hipotesis II

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis II Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan.

Keterangan	Hasil
Konstanta (a)	6.729
Koefisien regresi (b)	0.997
r_{xy}	0.703
r^2_{xy}	0.494
t_{hitung}	5.415

Sumber: Data diolah (2013)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui:

a. Regresi Linier Sederhana

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 6.729 + 0.997X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 6.729, diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas (pelatihan) maka prestasi kerja PNS bidang keuangan tidak akan mengalami perubahan.

- 2) Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.997, diartikan bahwa jika pelatihan dinaikkan 1 satuan maka prestasi PNS bidang keuangan akan mengalami kenaikan sebesar 0.997.

b. Koefisien *Korelasi Product Moment*

Analisis koefisien korelasi *product moment* digunakan untuk mencari ada tidaknya hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui koefisien korelasi (r_{hitung}) pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan $n = 32$ adalah 0.349.

Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , sehingga diperoleh hasil r_{hitung} pelatihan sebesar $0.703 > 0.349$, artinya pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.

- 2) Berdasarkan pengujian koefisien korelasi (r) dapat dicari koefisien determinasinya (r^2), untuk mengetahui besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasinya (r^2) diperoleh dari koefisien korelasi (r) masing-masing variabel yang dikuadratkan, sehingga koefisien determinasi untuk pelatihan sebesar 0.494 (49.4%).

c. Uji t

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel di atas, maka langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 = 0$ artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.

$H_0 \neq 0$ artinya pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.

2) Menggunakan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk) = $n-2 = 30$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042.

3) Kriteria hasil pengujian

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

4) Hasil pengujian diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 5.415$

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} 5.415 > t_{\text{tabel}} 2.042$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan dan prestasi kerja PNS bidang keuangan.

3. Uji Hipotesis III

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis III Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan.

Keterangan	Hasil
Konstanta (a)	-10.261
Koefisien regresi motivasi (b_1)	0.209
Koefisien regresi pelatihan (b_2)	0.835
Koefisien korelasi ganda (R)	0.417
Koefisien determinasi ganda (R^2)	0.174
F_{hitung}	4.35

Sumber: Data diolah (2013)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui:

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -10.261 + 0.209 X_1 + 0.835 X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar -10.261, diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu motivasi dan pelatihan

maka prestasi kerja PNS bidang keuangan tidak akan mengalami perubahan (konstan).

- 2) Nilai (b_1) (nilai koefisien regresi motivasi) sebesar 0.209, artinya jika motivasi sekornya naik 1 satuan sementara faktor pelatihan tetap maka prestasi kerja PNS bidang keuangan akan mengalami kenaikan sebesar 0.209.
- 3) Nilai (b_2) (nilai koefisien regresi pelatihan) sebesar 0.835, artinya jika pelatihan sekornya naik 1 satuan sementara faktor motivasi tetap maka prestasi kerja PNS bidang keuangan akan mengalami kenaikan sebesar 0.835.
- 4) Berdasarkan persamaan regresi tersebut, faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja PNS bidang keuangan adalah pelatihan, terbukti dengan nilai koefisien regresinya yang paling besar yaitu sebesar 0.835.

b. Koefisien Korelasi Ganda

Koefisien korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan/pengaruh antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Koefisien korelasi ganda (R) motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan adalah sebesar 0.417. Besar pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen diketahui dengan mengkuadratkan koefisien korelasi ganda (R), sehingga didapat

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.174, berarti 17.4% prestasi kerja PNS bidang keuangan dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan, serta 82.6% oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh dari beberapa variabel independen secara bersama-sama atau serempak dengan satu variabel dependen. Adapun langkah pengujiannya adalah:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 = 0$ artinya motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi PNS bidang keuangan.

$H_0 \neq 0$ artinya motivasi dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi PNS bidang keuangan.

2) Menggunakan taraf kesalahan 5% pada derajat kebebasan (dk) pembilang = 2 dan dk penyebut $(32-2-1) = 29$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.33.

3) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

4) Hasil pengujian diperoleh nilai = 4.35

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} $4.35 > F_{tabel}$ 3.33. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan (dapat diberlakukan untuk populasi dimana sampel diambil).

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan (Y) secara serempak (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY. Berpengaruh disini maksudnya adalah berpengaruh positif dan signifikan. Bentuk persamaan yang menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah $Y = -10.260 + 0.209 X_1 + 0.835 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi berganda yang diperoleh dimana koefisien regresi b_1 dan b_2 bertanda positif, maka menunjukkan bahwa bentuk pengaruhnya adalah positif. Artinya jika variabel motivasi dinaikkan 1 satuan sementara faktor pelatihan tetap, maka prestasi kerja PNS bidang keuangan akan mengalami kenaikan sebesar 0.209 dan bila variabel pelatihan dinaikkan 1 satuan sementara faktor motivasi tetap, maka prestasi kerja PNS bidang keuangan akan meningkat sebesar 0.835

pada konstanta -10.260. Nilai koefisien regresi motivasi $0.209 >$ nilai koefisien regresi pelatihan 0.835 , sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor pelatihan lebih dominan mempengaruhi motivasi.

Analisis regresi linier sederhana juga dilakukan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen (motivasi dan pelatihan) terhadap variabel dependen (prestasi kerja PNS bidang keuangan). Persamaan regresi variabel motivasi terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan, yaitu $Y = 4.560 + 0.479X$, berarti jika motivasi dinaikkan satu satuan maka prestasi kerja PNS bidang keuangan akan meningkat sebesar 0.479 pada konstanta 4.560 . Persamaan regresi variabel pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan, yaitu $Y = 6.279 + 0.997X$, berarti jika pelatihan dinaikkan satu satuan maka prestasi kerja PNS bidang keuangan akan meningkat sebesar 0.997 pada konstanta 6.279 .

Analisis koefisien korelasi *product moment* dan uji t masing-masing menghasilkan $0.514 > r_{\text{tabel}} 0.349$ dan $3.281 > t_{\text{tabel}} 2.042$ (taraf signifikansi 5% dan $n = 32$), maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan. Pengujian koefisien korelasi product moment (r) dan uji t variabel pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan menghasilkan $0.703 > r_{\text{tabel}} 0.349$ dan $5.415 > t_{\text{tabel}} 2.042$. Hal tersebut diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan.

Pengujian untuk melihat ada tidaknya pengaruh positif motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan tidak hanya dilakukan pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi juga secara serempak yaitu melalui pengujian koefisien korelasi ganda dan uji F. Uji F yang dilakukan menghasilkan $F_{hitung} = 4.35 > F_{tabel} 3.33$ (taraf kesalahan 5%), derajat kebebasan (dk) pembilang 2 dan dk penyebut $(n-m-1) = 29$, menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan. Hal ini juga ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi ganda, $R = 0.417$ dan $R^2 = 0.174$ yang berarti prestasi kerja PNS bidang Keuangan 17.4% yang dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan lalu selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya teknologi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh $r = 0.514$ dan $t_{hitung} = 3.281 > t_{tabel} = 2.042$. Sumbangan yang diberikan sebesar 26.4% kemudian sisanya 73.6% dipengaruhi oleh variabel lain dan ditunjukkan pula oleh persamaan regresi $Y = 4.560 + 0.479X$.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh $r = 0.703$ dan $t_{hitung} = 5.415 > t_{tabel} = 2.042$. Sumbangan yang diberikan sebesar 49.4% kemudian sisanya 50.6% dipengaruhi oleh variabel lain dan ditunjukkan pula oleh persamaan regresi $Y = 6.279 + 0.997X$.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh $R = 0.417$ dan $F_{hitung} = 4.35 > F_{tabel} = 3.33$. Sumbangan yang diberikan oleh motivasi dan pelatihan sebesar 17.4%

dan sisanya 82.6 % dipengaruhi oleh faktor lain dan ditunjukkan pula oleh persamaan regresi ganda $Y = -10.260 + 0.209 X_1 + 0.835 X_2$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemimpin sering memberikan motivasi, sehingga prestasi kerja PNS bidang keuangan dapat ditingkatkan.
2. Sebaiknya pelatihan kerja untuk PNS bidang keuangan lebih ditingkatkan, sehingga kemampuan setiap pegawai dapat bertambah dan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja.

C. Keterbatasan

1. Prosedur mencari izin penelitian yang cukup panjang, sehingga memerlukan waktu lama.
2. Kedudukan responden yang menyebar, sehingga menyulitkan dalam pengambilan data.
3. Keterbatasan waktu menyebabkan kesulitan dalam pengambilan dan pengolahan/ analisis data, sehingga tidak dilakukan uji validitas.
4. Uji asumsi untuk teknik analisis regresi yang digunakan tidak dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Deni P. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina. Diambil pada tanggal 13 April 2013, dari http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CEIQFjACOBQ&url=http%3A%2F%2Fjournals1.undip.ac.id%2Findex.php%2Fjiab%2Farticle%2Fview%2F835%2F810&ei=VExoUaHzD43rAeEzIDwBQ&usg=AFQjCNHETsVWmewuteKLIju2DEZ6UdwU3w&sig2=mdBL7RGSVxCEtffNsH_4mg&bvm=bv.45175338,d.bmk
- Eka Suryaningsih, W., (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Diambil pada tanggal 15 Juni 2013, dari www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2009/Artikel_10_205401.pdf
- Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. (2012). *Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 49 Tahun 2012, tentang Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Daerah*. Diambil pada Tanggal 27 April 2012 dari http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdppka.jogjaprov.go.id%2Fsite%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_download%26gid%3D44%26Itemid%3D&ei=oZ56UcjEJ4yHrAersoGgDg&usg=AFQjCNG61yDdJ5G8dz4mfJ6PFxUMeiLvw&bvm=bv.45645796,d.bmk
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- <http://dishutbun.jogjaprov.go.id/>
- Manullang, M. (1981). *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (1987). *Pengawasan Efektif*. Bandung: Pionir Jaya.
- Noegroho Boedijoewono. (2005). *Pengantar Statistika. Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. (2008). *Pedoman Tesis dan Disertasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Siswanto Sastrodiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sondang, P. S. (2002). *Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suradji. (2003). *Manajemen Kepegawaian Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Yatima El, I. (2012). Hubungan Penempatan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. Diambil pada tanggal 13 April 2013, dari http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&ved=0CGMQFjAH&url=http%3A%2F%2Fwidyagama.ac.id%2Fejournal%2Findex.php%2Fjma%2Farticle%2Fdownload%2F60%2F50&ei=GCpzUayzJpGlrAeypYHwDw&usg=AFQjCNHT8m26EmHrdur2NnZxa_tW1mjvw&bvm=bv.45512109,d.bmk

LAMPIRAN

Lampiran 1. Izin Penelitian dari BAPPEDA DIY



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/4169/V/5/2013

Membaca Surat : Ka. Pengelola Prodi D3 Akuntansi FE UNY Nomor : 445/UN34.38/DT/2013
Tanggal : 14 Mei 2013 Perihal : Ijin Penelitian

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : TOMI PURWANTO NIP/NIM : 10409134008
Alamat : JL BHAYANGKARA, WATES, KULON PROGO
Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PNS BIDANG KEUANGAN PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN DAERAH DIY
Lokasi : Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi DIY Provinsi Yogyakarta
Waktu : 14 Mei 2013 s/d 14 Agustus 2013

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 14 Mei 2013

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan:

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Ka. Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY
3. Ketua Pengelola Prodi D3 Akuntansi FE UNY
4. Yang Bersangkutan

Lampiran 2. Izin Penelitian dari Dinas Kehutanan dan Perkebunan



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN**

Jalan Argolubang No. 19 Bacio Telepon. (0274) 512447, 588518
Y O G Y A K A R T A

Nomor : 070 / 3325
Lamp. : -
Perihal : *Permohonan Ijin Penelitian*

23 Mei 2013
K e p a d a
Yth. TOMI PURWANTO
Prodi D3 FE UNY Yogyakarta
di- Tempat

Menunjuk surat Sekretaris Daerah Nomor : 070/4011/V/5/2013 tanggal 8 Mei 2013 perihal seperti tersebut pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan ijin kepada Mahasiswa Saudara untuk mengadakan kegiatan " Penelitian ", yang dilaksanakan pada :

Waktu : Senin, 27 Mei 2013 s/d selesai
Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PNS BIDANG KEUANGAN PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN DIY
Tempat : Subag Keuangan Dishutbun DIY

Yang perlu diperhatikan adalah :

- Sebelum melaksanakan kegiatan harap melapor kepada Kepala Sub Bagian Keuangan Dishutbun DIY
- Menjaga ketertiban dan kebersihan lingkungan

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Dinas
PLT. Sekretaris,

Ir. R. Sutarto, MP
NIP. 19601001 198503 1008

Tembusan disampaikan Kepada Yth. :

4. Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY (sebagai laporan);
5. Kepala Bidang PTP Dishutbun DIY;
6. Ybs.

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY

Lokasi Penelitian : Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah DIY

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda check (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Variabel motivasi, pelatihan, dan prestasi kerja PNS bidang keuangan terdiri dari pilihan jawaban:

SS = Sangat Setuju/ Selalu

S = Setuju/ Sering

KS = Kurang Setuju/ Kadang – kadang

TS = Tidak Setuju/ Tidak Pernah
3. Point SS bernilai 4, S bernilai 3, KS bernilai 2, TS bernilai 1.

A. Variabel Motivasi (X_1)

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Berusaha mengerahkan segala kemampuan yang ada pada diri untuk menyelesaikan tugas..				
2.	Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target.				
3.	Gaji, tunjangan, dan pujian dari atasan memotivasi Anda.				
4.	Anda akan mendapatkan perasaan puas/bangga jika telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai.				
5.	Jika tidak bisa melakukan tugas dengan baik dan tidak dapat mencapai sasaran, Anda cenderung pasrah karena kemampuan yang dimiliki memang terbatas.				
6.	Anda berusaha bekerja dengan maksimal meskipun pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.				
7.	Tanggung jawab yang diberikan kepada Anda memotivasi dalam bekerja.				
8.	Menjalankan tugas yang berbobot walaupun kadang-kadang gagal, lebih penting dari pada tugas-tugas yang ringan dan menjemukan.				

9.	Senantiasa memikirkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik.				
10.	Pimpinan bersedia memberikan nasehat atas persoalan yang Anda hadapi.				
11.	Anda memberikan saran untuk kemajuan institusi.				
12.	Adanya keterlibatan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab.				
13.	Kesempatan yang diberikan akan mengembangkan bakat dan kemampuan Anda.				
14.	Prestasi yang kerja dicapai membuat Anda memiliki kesempatan jenjang karier yang lebih tinggi.				

B. Variabel Pelatihan (X₂)

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Pengetahuan dalam pekerjaan meningkat.				
2.	Anda menerima dengan baik bila ada masukan dan kritik baik dari rekan kerja terutama dari atasan.				

3.	Anda menjadi profesional dalam lingkungan kerja.				
4.	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat dalam menghadapi masalah saat bekerja.				
5.	Memahami tugas yang diberikan.				
6.	Menumbuhkan budaya kerja yang tinggi dalam diri pribadi Anda.				
7.	Mampu mengikuti perkembangan teknologi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.				
8.	Lingkungan kerja sering menerima ide-ide yang Anda berikan.				
9.	Anda mematuhi tata tertib di lingkungan kerja.				
10.	Kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan produktifitas kerja.				

C. Variabel Prestasi Kerja PNS Bidang Keuangan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Kualitas hasil kerja Anda sesuai yang				

	diharapkan.				
2.	Anda teliti dalam melaksanakan pekerjaan.				
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
4.	Ketika ada masalah dalam suatu pekerjaan, Anda siap memberikan waktu dan tenaga untuk mengatasinya.				
5.	Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.				
6.	Ilmu dan pengalaman yang Anda dapatkan saat sekolah/kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas.				
7.	Mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh – sungguh.				
8.	Anda datang dan pulang kerja tepat waktu.				

Lampiran 4. Tabulasi Data

TABULASI DATA

1. Data Mengenai Prestasi Kerja

Responden	Butir Soal								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	2	3	3	3	3	3	3	23
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	4	4	3	3	26
4	3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	3	3	3	2	3	4	2	3	23
6	3	2	3	3	3	3	2	2	21
7	2	2	2	2	3	4	3	2	20
8	3	4	4	3	4	3	3	3	27
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	2	2	3	3	3	4	3	23
11	3	3	3	3	3	3	4	3	25
12	3	4	4	3	4	4	4	4	30
13	3	2	3	3	3	4	3	3	24
14	4	3	3	3	4	3	3	4	27
15	3	4	3	4	3	4	3	2	26
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	3	3	3	4	3	3	4	2	25
18	3	4	3	3	3	3	3	4	26
19	3	4	3	3	3	3	3	4	26
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	4	4	3	3	3	3	3	3	26
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	3	3	3	3	4	3	3	3	25
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	4	4	3	3	3	3	4	3	27
28	3	3	3	4	3	4	4	3	27
29	3	3	3	4	4	4	4	4	29
30	3	4	4	4	4	4	4	4	31
31	3	3	4	3	3	3	3	4	26
32	3	2	3	3	3	3	3	3	23

2. Data Mengenai Motivasi

Responden	Butir Soal														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	44
2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48
3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	4	4	44
4	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	42
6	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	40
7	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	41
8	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
9	3	3	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	41
10	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	2	1	40
11	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	44
13	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	46
14	4	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	46
15	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	47
16	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
17	3	3	2	4	1	3	3	4	3	2	4	3	3	4	42
18	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	46
19	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	49
20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40
21	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	48
22	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	36
23	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	45
24	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	44
25	3	4	3	4	1	2	3	2	3	4	4	3	3	3	42
26	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	45
27	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	44
28	4	3	3	3	1	3	4	1	4	4	3	4	3	3	43
29	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	44
30	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	45
31	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
32	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	44

3. Data Mengenai Pelatihan

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

Lampiran 5. Perhitungan

PERHITUNGAN

1. Standar Deviasi

a. Prestasi PNS bidang keuangan (Y)

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3.3 \log N$$

$$K = 1 + 3.3 \log 32$$

$$K = 1 + 3.3 (1.5051)$$

$$K = 5.9668 \text{ maka dapat dipakai 5 kelas.}$$

Keterangan:

K = jumlah kelas

N = banyaknya frekuensi

3.3 = bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{Range}{K}$$

$$ci = \frac{32-20}{5}$$

$$ci = 2.4 \text{ maka interval kelas adalah 3.}$$

Keterangan:

ci = interval kelas

Range = selisih data terbesar dan terkecil

K = banyaknya kelas

Kelas-kelas Interval	Frekuensi (F)	X	Fx	x ²	fx ²
20 - 22	2	21.00	42.00	441.00	882.00
23 - 25	15	24.00	360.00	576.00	8640.00
26 - 28	10	27.00	270.00	729.00	7290.00
29 - 31	4	30.00	120.00	900.00	3600.00
32 - 34	1	33.00	33.00	1089.00	1089.00
Σ	32		825.00		21501.00

$$\bar{X} = \frac{fx}{n} = \frac{825.00}{32} = 25.78$$

$$SD = \sqrt{\Sigma fx^2/n - (\Sigma fx / n)^2} \text{ atau } SD = \sqrt{\Sigma fx^2/n - (\bar{X})^2}$$

$$SD = \sqrt{\Sigma 21501.00/32 - (25.78)^2} = \sqrt{671.91 - 664.61}$$

$$= \sqrt{7.30}$$

$$= 2.70$$

b. Motivasi (X₁)

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3.3 \log N$$

$$K = 1 + 3.3 \log 32$$

$$K = 1 + 3.3 (1.5051)$$

$$K = 5.9668 \text{ maka dapat dipakai 5 kelas.}$$

Keterangan:

K = jumlah kelas

N = banyaknya frekuensi

3.3 = bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{Range}{K}$$

$$ci = \frac{50-36}{5}$$

ci = 2.8 maka interval kelas adalah 3.

Keterangan:

ci = interval kelas

Range = selisih data terbesar dan terkecil

K = banyaknya kelas

Kelas-kelas Interval	Frekuensi (F)	X	Fx	x ²	fx ²
36 - 38	1	37.00	37.00	1369.00	1369.00
39 - 41	6	40.00	240.00	1600.00	9600.00
42 - 44	13	43.00	559.00	1849.00	24037.00
45 - 47	8	46.00	368.00	2116.00	16928.00
48 - 50	4	49.00	196.00	2401.00	9604.00
Σ	32		1400.00		61538.00

$$\bar{X} = \frac{fx}{n} = \frac{1400.00}{32} = 43.75$$

$$SD = \sqrt{\sum fx^2/n - (\sum fx / n)^2} \text{ atau } SD = \sqrt{\sum fx^2/n - (\bar{X})^2}$$

$$SD = \sqrt{\sum 61538.00/32 - (43.75)^2} = \sqrt{1923.063 - 1914.063}$$

$$= \sqrt{9.00}$$

$$= 3.00$$

c. Pelatihan (X₂)

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3.3 \log N$$

$$K = 1 + 3.3 \log 32$$

$$K = 1 + 3.3 (1.5051)$$

$$K = 5.9668 \text{ maka dapat dipakai 6 kelas.}$$

Keterangan:

K = jumlah kelas

N = banyaknya frekuensi

3.3 = bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{Range}{K}$$

$$ci = \frac{38-28}{6}$$

$$ci = 1.6 \text{ maka interval kelas adalah 2.}$$

Keterangan:

ci = interval kelas

Range = selisih data terbesar dan terkecil

K = banyaknya kelas

Kelas-kelas Interval	Frekuensi (F)	x	Fx	x ²	fx ²
28 - 29	2	28.50	57.00	812.25	1624.50
30 - 31	11	30.50	335.50	930.25	10232.75
32 - 33	14	32.50	455.00	1056.25	14787.50
34 - 35	4	34.50	138.00	1190.25	4761.00
36 - 37	0	36.50	0.00	1332.25	0.00
38 - 39	1	38.50	38.50	1482.25	1482.25
Σ	32		1024.00		32888.00

$$\bar{X} = \frac{fx}{n} = \frac{1024.00}{32} = 32.00$$

$$SD = \sqrt{\sum fx^2/n - (\sum fx / n)^2} \text{ atau } SD = \sqrt{\sum fx^2/n - (\bar{X})^2}$$

$$SD = \sqrt{\sum 32888.00 / 32 - (32.00)^2} = \sqrt{1027.75 - 1024}$$

$$= \sqrt{3.75}$$

$$= 1.936$$

2. Regresi Linier Sederhana

a. Motivasi

No.	X	Y	X ²	XY
1	44	23	1936	1012
2	48	32	2304	1536
3	44	26	1936	1144
4	50	31	2500	1550
5	42	23	1764	966
6	40	21	1600	840
7	41	20	1681	820
8	43	27	1849	1161
9	41	24	1681	984
10	40	23	1600	920
11	45	25	2025	1125
12	44	30	1936	1320
13	46	24	2116	1104
14	46	27	2116	1242
15	47	26	2209	1222
16	43	24	1849	1032
17	42	25	1764	1050
18	46	26	2116	1196
19	49	26	2401	1274
20	40	24	1600	960
21	48	24	2304	1152
22	36	24	1296	864
23	45	26	2025	1170
24	44	24	1936	1056
25	42	25	1764	1050
26	45	24	2025	1080
27	44	27	1936	1188

28	43	27	1849	1161
29	44	29	1936	1276
30	45	31	2025	1395
31	40	26	1600	1040
32	44	23	1936	1012
Σ	1401	817	61615	35902

Nilai a dan b dicari dengan persamaan:

$$\begin{array}{lcl} \Sigma Y & = Na + b\Sigma X & \Rightarrow 817 = 32a + 1401b \quad | \times 43.78 \\ \Sigma XY & = a\Sigma X + b\Sigma X^2 & 35902 = 1401a + 61615b \quad | \times 1 \end{array}$$

$$35768.26 = 1401a + 61335.78b \qquad 817 = 32a + 1401b \quad (0.479)$$

$$35902.00 = 1401a + 61615b \qquad 817 = 32a + 671.079$$

$$-133.74 = -279.22b \qquad 145.921 = 32a$$

$$b = 0.479$$

$$a = 4.560$$

Persamaan garis regresinya adalah $Y = a + bX$

$$Y = 4.560 + 0.479X$$

b. Pelatihan

No.	X	Y	X^2	XY
1	33	23	1089	759
2	38	32	1444	1216
3	30	26	900	780
4	32	31	1024	992
5	28	23	784	644
6	31	21	961	651
7	28	20	784	560
8	33	27	1089	891
9	31	24	961	744
10	30	23	900	690
11	32	25	1024	800
12	34	30	1156	1020

13	31	24	961	744
14	34	27	1156	918
15	31	26	961	806
16	30	24	900	720
17	34	25	1156	850
18	33	26	1089	858
19	33	26	1089	858
20	30	24	900	720
21	32	24	1024	768
22	30	24	900	720
23	33	26	1089	858
24	30	24	900	720
25	31	25	961	775
26	32	24	1024	768
27	32	27	1024	864
28	33	27	1089	891
29	33	29	1089	957
30	34	31	1156	1054
31	32	26	1024	832
32	33	23	1089	759
Σ	1021	817	32697	26187

Nilai a dan b dicari dengan persamaan:

$$\begin{array}{lcl} \Sigma Y & = Na + b\Sigma X & \\ \Sigma XY & = a\Sigma X + b\Sigma X^2 & \end{array} \Rightarrow \begin{array}{lcl} 817 & = & 32a + 1021b \quad | \times 31.91 \\ 26187 & = & 1021a + 32697b \quad | \times 1 \end{array}$$

$$26070.47 = 1021a + 32580.11b \qquad 817 = 32a + 1021b \quad (0.997)$$

$$26187 = 1021a + 32697b \qquad 817 = 32a + 1017.937$$

$$\begin{array}{r} 26187 \\ - 116.53 \\ \hline \end{array} = -116.89b$$

$$200.937 = 32a$$

$$b = 0.997$$

$$a = 6.279$$

Persamaan garis regresinya adalah $Y = a + bX$

$$Y = 6.279 + 0.997X$$

3. Koefisien Korelasi *Product Moment*

1. Korelasi *Product Moment* (X_1) antara Motivasi dengan Prestasi Kerja (Y)

No	X	Y	$(X - \bar{X}) = x$	$(Y - \bar{Y}) = y$	xy	x^2	y^2
1	44	23	0.219	-2.531	-0.554	0.048	6.406
2	48	32	4.219	6.469	27.293	17.800	41.848
3	44	26	0.219	0.469	0.103	0.048	0.220
4	50	31	6.219	5.469	34.012	38.676	29.910
5	42	23	-1.781	-2.531	4.508	3.172	6.406
6	40	21	-3.781	-4.531	17.132	14.296	20.530
7	41	20	-2.781	-5.531	15.382	7.734	30.592
8	43	27	-0.781	1.469	-1.147	0.610	2.158
9	41	24	-2.781	-1.531	4.258	7.734	2.344
10	40	23	-3.781	-2.531	9.570	14.296	6.406
11	45	25	1.219	-0.531	-0.647	1.486	0.282
12	44	30	0.219	4.469	0.979	0.048	19.972
13	46	24	2.219	-1.531	-3.397	4.924	2.344
14	46	27	2.219	1.469	3.260	4.924	2.158
15	47	26	3.219	0.469	1.510	10.362	0.220
16	43	24	-0.781	-1.531	1.196	0.610	2.344
17	42	25	-1.781	-0.531	0.946	3.172	0.282
18	46	26	2.219	0.469	1.041	4.924	0.220
19	49	26	5.219	0.469	2.448	27.238	0.220
20	40	24	-3.781	-1.531	5.789	14.296	2.344
21	48	24	4.219	-1.531	-6.459	17.800	2.344
22	36	24	-7.781	-1.531	11.913	60.544	2.344
23	45	26	1.219	0.469	0.572	1.486	0.220
24	44	24	0.219	-1.531	-0.335	0.048	2.344
25	42	25	-1.781	-0.531	0.946	3.172	0.282
26	45	24	1.219	-1.531	-1.866	1.486	2.344
27	44	27	0.219	1.469	0.322	0.048	2.158
28	43	27	-0.781	1.469	-1.147	0.610	2.158
29	44	29	0.219	3.469	0.760	0.048	12.034
30	45	31	1.219	5.469	6.667	1.486	29.910
31	40	26	-3.781	0.469	-1.773	14.296	0.220
32	44	23	0.219	-2.531	-0.554	0.048	6.406
Σ	1401	817	0.008	0.008	132.719	277.469	239.969

$$\bar{X} = \frac{1401}{32} = 43.781$$

$$\bar{Y} = \frac{817}{32} = 25.531$$

$$\rho = \frac{\sum xy}{n} = \frac{132.719}{32} = 4.147$$

$$S_x = \sqrt{x^2/n} = \sqrt{277.469/32} = 2.945$$

$$S_y = \sqrt{y^2/n} = \sqrt{239.969/32} = 2.738$$

$$r = \frac{\rho}{S_x \cdot S_y} = \frac{4.147}{(2.945)(2.738)} = 0.514$$

$$r^2 = (0.514)^2 = 0.264 = 26.4\%$$

2. Korelasi *Product Moment* antara Pelatihan (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y)

No	X	Y	(X- \bar{X})= x	(Y- \bar{Y})= y	xy	x ²	y ²
1	33	23	1.094	-2.531	-2.769	1.197	6.406
2	38	32	6.094	6.469	39.422	37.137	41.848
3	30	26	-1.906	0.469	-0.894	3.633	0.220
4	32	31	0.094	5.469	0.514	0.009	29.910
5	28	23	-3.906	-2.531	9.886	15.257	6.406
6	31	21	-0.906	-4.531	4.105	0.821	20.530
7	28	20	-3.906	-5.531	21.604	15.257	30.592
8	33	27	1.094	1.469	1.607	1.197	2.158
9	31	24	-0.906	-1.531	1.387	0.821	2.344
10	30	23	-1.906	-2.531	4.824	3.633	6.406
11	32	25	0.094	-0.531	-0.050	0.009	0.282
12	34	30	2.094	4.469	9.358	4.385	19.972
13	31	24	-0.906	-1.531	1.387	0.821	2.344
14	34	27	2.094	1.469	3.076	4.385	2.158
15	31	26	-0.906	0.469	-0.425	0.821	0.220
16	30	24	-1.906	-1.531	2.918	3.633	2.344
17	34	25	2.094	-0.531	-1.112	4.385	0.282
18	33	26	1.094	0.469	0.513	1.197	0.220
19	33	26	1.094	0.469	0.513	1.197	0.220
20	30	24	-1.906	-1.531	2.918	3.633	2.344
21	32	24	0.094	-1.531	-0.144	0.009	2.344
22	30	24	-1.906	-1.531	2.918	3.633	2.344
23	33	26	1.094	0.469	0.513	1.197	0.220
24	30	24	-1.906	-1.531	2.918	3.633	2.344
25	31	25	-0.906	-0.531	0.481	0.821	0.282

26	32	24	0.094	-1.531	-0.144	0.009	2.344
27	32	27	0.094	1.469	0.138	0.009	2.158
28	33	27	1.094	1.469	1.607	1.197	2.158
29	33	29	1.094	3.469	3.795	1.197	12.034
30	34	31	2.094	5.469	11.452	4.385	29.910
31	32	26	0.094	0.469	0.044	0.009	0.220
32	33	23	1.094	-2.531	-2.769	1.197	6.406
Σ	1021	817	0.008	0.008	119.594	120.719	239.969

$$\bar{X} = \frac{1021}{32} = 31.906 \qquad \bar{Y} = \frac{817}{32} = 25.531$$

$$\rho = \frac{\Sigma xy}{n} = \frac{119.594}{32} = 3.737 \qquad S_x = \sqrt{x^2/n} = \sqrt{120.719/32} = 1.942$$

$$S_y = \sqrt{y^2/n} = \sqrt{239.969/32} = 2.738$$

$$r = \frac{\rho}{S_x \cdot S_y} = \frac{3.737}{(1.942)(2.738)} = 0.703$$

$$r^2 = (0.703)^2 = 0.494 = 49.4\%$$

c. Korelasi Product Moment antara Motivasi (X_1) dengan Pelatihan (X_2)

No	X_1	X_2	$(X_1 - \bar{X}_1) = x_1$	$(X_2 - \bar{X}_2) = x_2$	$x_1 x_2$	x_1^2	x_2^2
1	44	33	0.219	1.094	0.240	0.048	1.197
2	48	38	4.219	6.094	25.711	17.800	37.137
3	44	30	0.219	-1.906	-0.417	0.048	3.633
4	50	32	6.219	0.094	0.585	38.676	0.009
5	42	28	-1.781	-3.906	6.957	3.172	15.257
6	40	31	-3.781	-0.906	3.426	14.296	0.821
7	41	28	-2.781	-3.906	10.863	7.734	15.257
8	43	33	-0.781	1.094	-0.854	0.610	1.197
9	41	31	-2.781	-0.906	2.520	7.734	0.821
10	40	30	-3.781	-1.906	7.207	14.296	3.633
11	45	32	1.219	0.094	0.115	1.486	0.009
12	44	34	0.219	2.094	0.459	0.048	4.385
13	46	31	2.219	-0.906	-2.010	4.924	0.821
14	46	34	2.219	2.094	4.647	4.924	4.385
15	47	31	3.219	-0.906	-2.916	10.362	0.821

16	43	30	-0.781	-1.906	1.489	0.610	3.633
17	42	34	-1.781	2.094	-3.729	3.172	4.385
18	46	33	2.219	1.094	2.428	4.924	1.197
19	49	33	5.219	1.094	5.710	27.238	1.197
20	40	30	-3.781	-1.906	7.207	14.296	3.633
21	48	32	4.219	0.094	0.397	17.800	0.009
22	36	30	-7.781	-1.906	14.831	60.544	3.633
23	45	33	1.219	1.094	1.334	1.486	1.197
24	44	30	0.219	-1.906	-0.417	0.048	3.633
25	42	31	-1.781	-0.906	1.614	3.172	0.821
26	45	32	1.219	0.094	0.115	1.486	0.009
27	44	32	0.219	0.094	0.021	0.048	0.009
28	43	33	-0.781	1.094	-0.854	0.610	1.197
29	44	33	0.219	1.094	0.240	0.048	1.197
30	45	34	1.219	2.094	2.553	1.486	4.385
31	40	32	-3.781	0.094	-0.355	14.296	0.009
32	44	33	0.219	1.094	0.240	0.048	1.197
Σ	1401	1021	0.008	0.008	89.344	277.469	120.719

$$\overline{X1} = \frac{1401}{32} = 43.781$$

$$\overline{X2} = \frac{1021}{32} = 31.906$$

$$\rho = \frac{\Sigma x1x2}{n} = \frac{89.344}{32} = 2.792$$

$$S_{x1} = \sqrt{x1^2/n} = \sqrt{277.469/32} = 2.945$$

$$S_{x2} = \sqrt{x2^2/n} = \sqrt{120.719/32} = 1.942$$

$$r = \frac{\rho}{S_{x1} \cdot S_{x2}} = \frac{2.792}{(2.945)(1.942)} = 0.488$$

$$r^2 = (0.488)^2 = 0.238 = 23.8\%$$

3. Regresi Linier Berganda

No.	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
1	44	33	23	1936	1089	529	1012	759	1452
2	48	38	32	2304	1444	1024	1536	1216	1824
3	44	30	26	1936	900	676	1144	780	1320
4	50	32	31	2500	1024	961	1550	992	1600
5	42	28	23	1764	784	529	966	644	1176
6	40	31	21	1600	961	441	840	651	1240
7	41	28	20	1681	784	400	820	560	1148
8	43	33	27	1849	1089	729	1161	891	1419
9	41	31	24	1681	961	576	984	744	1271
10	40	30	23	1600	900	529	920	690	1200
11	45	32	25	2025	1024	625	1125	800	1440
12	44	34	30	1936	1156	900	1320	1020	1496
13	46	31	24	2116	961	576	1104	744	1426
14	46	34	27	2116	1156	729	1242	918	1564
15	47	31	26	2209	961	676	1222	806	1457
16	43	30	24	1849	900	576	1032	720	1290
17	42	34	25	1764	1156	625	1050	850	1428
18	46	33	26	2116	1089	676	1196	858	1518
19	49	33	26	2401	1089	676	1274	858	1617
20	40	30	24	1600	900	576	960	720	1200
21	48	32	24	2304	1024	576	1152	768	1536
22	36	30	24	1296	900	576	864	720	1080
23	45	33	26	2025	1089	676	1170	858	1485
24	44	30	24	1936	900	576	1056	720	1320
25	42	31	25	1764	961	625	1050	775	1302
26	45	32	24	2025	1024	576	1080	768	1440
27	44	32	27	1936	1024	729	1188	864	1408
28	43	33	27	1849	1089	729	1161	891	1419
29	44	33	29	1936	1089	841	1276	957	1452
30	45	34	31	2025	1156	961	1395	1054	1530
31	40	32	26	1600	1024	676	1040	832	1280
32	44	33	23	1936	1089	529	1012	759	1452
Σ	1401	1021	817	61615	32697	21099	35902	26187	44790

Dari tabel diperoleh:

$$\begin{array}{rclclcl}
 \sum Y & = & 817 & \sum X_2 Y & = & 26187 \\
 \sum X_1 & = & 1401 & \sum X_1 X_2 & = & 44790 \\
 \sum X_2 & = & 1021 & X_1^2 & = & 61615 \\
 \sum X_1 Y & = & 35902 & X_2^2 & = & 32697
 \end{array}$$

Untuk menghitung harga-harga a, b₁, b₂ dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\begin{array}{l}
 \sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\
 \sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\
 \sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_1 X_2^2
 \end{array}$$

Bila harga – harga dari data di atas dimasukkan dalam persamaan tersebut maka:

$$817 = 32a + 1401b_1 + 1021 b_2 \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$35902 = 1401a + 61615b_1 + 44790b_2 \quad \dots\dots\dots (2)$$

$$26187 = 1021a + 44790 b_1 + 32697b_2 \quad \dots\dots\dots (3)$$

Agar a menjadi 0 pada persamaan 1 dan 2, maka persamaan (1) dikalikan dengan 43.781, persamaan (2) dekalikan dengan 1 hasilnya menjadi:

$$35769.077 = 1401 a + 61337.181 b_1 + 44700.401 b_2$$

$$35902 = 1401 a + 61615 b_1 + 44790 b_2$$

$$-132.923 = 0 a - 277.819b_1 - 89.59 b_2$$

$$-132.923 = -277.819 b_1 - 89.59 b_2 \quad \dots\dots\dots (4)$$

Agar perhitungan a menjadi 0 pada persamaan 1 dan 3, maka persamaan (1) dikalikan dengan 31.906, persamaan (3) dikalikan dengan 1 hasilnya menjadi:

$$\begin{array}{rcl}
 26067.202 & = & 1021 a + 44700.306 b_1 + 120.974 b_2 \\
 26187 & = & 1021 a + 44790 b_1 + 32697 b_2 \\
 \hline
 -119.798 & = & 0 a - 89.694 b_1 - 120.974 b_2 \\
 -119.798 & = & -89.694 b_1 - 120.974 b_2 \quad \dots\dots\dots (5)
 \end{array}$$

Persamaan (4) dikalikan dengan 1, persamaan (5) dikalikan dengan 3.097 hasilnya menjadi:

$$\begin{array}{rcl}
 -132.923 & = & -277.819 b_1 - 89.59 b_2 \quad \dots\dots\dots (4) \quad | \quad \times 1 \\
 -119.798 & = & -89.694 b_1 - 120.974 b_2 \quad \dots\dots\dots (5) \quad | \quad \times 3.097
 \end{array}$$

$$\begin{array}{rcl}
 -132.923 & = & -277.819 b_1 - 89.59 b_2 \\
 370.987 & = & -277.819 b_1 - 374.656 b_2 \\
 \hline
 -238.064 & = & 0 b_1 - 285.066 b_2 \\
 b_2 & = & 238.064/285.066 b_2 \\
 b_2 & = & 0.835
 \end{array}$$

Harga b_2 dimasukkan dalam salah satu persamaan (4) atau persamaan (5). Dalam hal ini dimasukkan dalam persamaan (4), maka:

$$\begin{array}{rcl}
 -132.923 & = & -277.819 b_1 - 89.59 (0.835) \\
 -132.923 & = & -277.819 b_1 - 74.808 \\
 b_1 & = & 58.115/277.819 \\
 & = & 0.209
 \end{array}$$

Harga b_1 dan b_2 di dimasukkan dalam persamaan (1), maka:

$$817 = 32 a + 1401 b_1 + 1021 b_2$$

$$817 = 32 a + 1401(0.209) + 1021 (0.835)$$

$$32 a = 817 - 202.809 + 852.535$$

$$a = - 328.344/32 = - 10.261$$

Jadi:

$$a = - 10.261$$

$$b_1 = 0.209$$

$$b_2 = 0.835$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor adalah:

$$Y = -10.260 + 0.209 X_1 + 0.835 X_2$$

4. Koefisien Korelasi Ganda

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{(0.514)^2 + (0.703)^2 - 2(0.514)(0.703)(0.488)}{1 - 0.488}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{0.264 + 0.494 - 0.353}{0.512}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{0.758 - 0.847}{0.512}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{-0.089}{0.512}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{0.174}$$

$$R_{y.x1.x2} = 0.417$$

5. Uji t

a. Motivasi (X_1)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.514\sqrt{32-2}}{\sqrt{1-(0.514)^2}} = 3.281$$

b. Pelatihan (X_2)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.703\sqrt{32-2}}{\sqrt{1-(0.703)^2}} = 5.415$$

6. Uji F (Uji Simultan)

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

$$Fh = \frac{(0.417)^2/2}{(1-(0.417)^2/(32-2-1))}$$

$$Fh = \frac{0.174/2}{0.583/29}$$

$$Fh = \frac{0.087}{0.020}$$

$$Fh = 4.35$$

Lampiran 6. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment

TABEL III
NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 7. Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi t

TABEL II
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua fihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu fihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 8. Tabel Nilai-Nilai untuk Distribusi F

V ₂ = dk Penyebut	V ₁ = dk pembilang																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0		
12	4,75 9,33	3,88 6,93	3,49 5,95	3,26 5,41	3,11 5,06	3,00 4,82	2,92 4,65	2,85 4,50	2,80 4,39	2,76 4,30	2,72 4,22	2,69 4,16	2,64 4,05	2,60 3,98	2,54 3,86	2,50 3,78	2,46 3,70	2,42 3,61	2,40 3,56	2,36 3,49	2,35 3,46	2,32 3,41	2,31 3,38	2,30 3,36		
13	4,67 9,07	3,80 6,71	3,41 5,74	3,18 5,20	3,02 4,86	2,92 4,62	2,84 4,44	2,77 4,30	2,72 4,19	2,67 4,10	2,63 4,02	2,60 3,95	2,55 3,85	2,51 3,78	2,46 3,67	2,42 3,59	2,38 3,51	2,34 3,42	2,32 3,37	2,28 3,30	2,24 3,27	2,24 3,21	2,22 3,18	2,21 3,16		
14	4,60 8,66	3,74 6,51	3,34 5,56	3,11 5,03	2,96 4,69	2,85 4,46	2,77 4,28	2,70 4,14	2,65 4,03	2,60 3,94	2,56 3,86	2,53 3,80	2,48 3,70	2,44 3,62	2,39 3,51	2,35 3,43	2,31 3,34	2,27 3,26	2,24 3,21	2,21 3,14	2,19 3,11	2,16 3,06	2,14 3,02	2,13 3,00		
15	4,54 8,68	3,68 6,36	3,29 5,42	3,06 4,89	2,90 4,56	2,79 4,32	2,70 4,14	2,64 4,00	2,59 3,89	2,55 3,80	2,51 3,73	2,48 3,67	2,43 3,56	2,39 3,48	2,33 3,36	2,29 3,29	2,25 3,20	2,21 3,12	2,18 3,07	2,15 3,00	2,12 2,97	2,10 2,92	2,08 2,89	2,07 2,87		
16	4,49 8,53	3,63 6,23	3,24 5,29	3,01 4,77	2,85 4,44	2,74 4,20	2,66 4,03	2,59 3,89	2,54 3,78	2,49 3,69	2,45 3,61	2,42 3,55	2,37 3,45	2,33 3,37	2,28 3,25	2,24 3,18	2,20 3,10	2,16 3,01	2,13 2,96	2,09 2,89	2,07 2,86	2,04 2,80	2,02 2,77	2,01 2,75		
17	4,45 8,40	3,59 6,11	3,20 5,18	2,96 4,67	2,81 4,34	2,70 4,10	2,62 3,93	2,55 3,79	2,50 3,68	2,45 3,59	2,41 3,52	2,38 3,45	2,33 3,35	2,29 3,27	2,23 3,16	2,19 3,08	2,15 3,00	2,11 2,92	2,08 2,86	2,04 2,79	2,02 2,76	1,99 2,70	1,97 2,67	1,96 2,65		
18	4,41 8,28	3,55 6,01	3,16 5,09	2,93 4,58	2,77 4,25	2,66 4,01	2,58 3,85	2,51 3,71	2,46 3,60	2,41 3,51	2,37 3,44	2,34 3,37	2,29 3,27	2,25 3,19	2,19 3,07	2,15 3,00	2,11 2,91	2,07 2,83	2,04 2,78	2,00 2,71	1,98 2,68	1,95 2,62	1,93 2,59	1,92 2,57		
19	4,38 8,18	3,52 5,93	3,13 5,01	2,90 4,50	2,74 4,17	2,63 3,94	2,55 3,77	2,48 3,63	2,43 3,52	2,38 3,43	2,34 3,36	2,31 3,30	2,26 3,19	2,21 3,12	2,15 3,00	2,11 2,92	2,07 2,84	2,02 2,76	2,00 2,70	1,96 2,63	1,94 2,60	1,91 2,54	1,90 2,51	1,88 2,49		
20	4,35 8,10	3,49 5,85	3,10 4,94	2,87 4,43	2,71 4,1	2,60 3,87	2,52 3,71	2,45 3,56	2,40 3,45	2,35 3,37	2,31 3,30	2,28 3,23	2,23 3,13	2,18 3,05	2,12 2,94	2,06 2,86	2,04 2,77	1,99 2,69	1,96 2,63	1,92 2,56	1,90 2,53	1,87 2,47	1,85 2,44	1,84 2,42		
21	4,32 8,02	3,47 5,78	3,07 4,87	2,84 4,37	2,68 4,04	2,57 3,81	2,49 3,65	2,42 3,51	2,37 3,40	2,32 3,31	2,28 3,24	2,25 3,17	2,20 3,07	2,15 2,99	2,09 2,88	2,05 2,80	2,00 2,72	1,96 2,63	1,93 2,56	1,89 2,51	1,87 2,47	1,84 2,42	1,82 2,38	1,81 2,36		
22	4,30 7,94	3,44 5,72	3,05 4,82	2,82 4,31	2,66 3,99	2,55 3,76	2,47 3,59	2,40 3,45	2,35 3,35	2,30 3,26	2,26 3,18	2,23 3,12	2,18 3,02	2,13 2,94	2,07 2,83	2,03 2,75	1,99 2,67	1,93 2,58	1,91 2,53	1,87 2,46	1,84 2,42	1,82 2,37	1,80 2,33	1,78 2,31		
23	4,28 7,88	3,42 5,66	3,03 4,76	2,80 4,26	2,64 3,94	2,53 3,71	2,45 3,54	2,38 3,41	2,32 3,30	2,28 3,21	2,24 3,14	2,20 3,07	2,14 2,97	2,10 2,89	2,04 2,78	2,00 2,70	1,96 2,62	1,91 2,53	1,88 2,48	1,84 2,41	1,82 2,37	1,79 2,32	1,77 2,28	1,76 2,26		
24	4,26 7,82	3,40 5,61	3,01 4,72	2,78 4,22	2,62 3,90	2,51 3,67	2,43 3,50	2,36 3,36	2,30 3,26	2,26 3,17	2,22 3,09	2,18 3,03	2,13 2,93	2,09 2,85	2,02 2,74	1,98 2,66	1,94 2,58	1,89 2,49	1,86 2,44	1,82 2,36	1,80 2,33	1,76 2,27	1,74 2,23	1,73 2,21		
25	4,24 7,77	3,38 5,57	2,99 4,68	2,76 4,18	2,60 3,86	2,49 3,63	2,41 3,46	2,34 3,32	2,28 3,21	2,24 3,13	2,20 3,05	2,16 2,99	2,11 2,89	2,06 2,81	2,00 2,70	1,96 2,62	1,92 2,54	1,87 2,45	1,84 2,40	1,80 2,32	1,77 2,29	1,74 2,23	1,72 2,19	1,71 2,17		
26	4,22 7,72	3,37 5,53	2,98 4,64	2,74 4,14	2,59 3,82	2,47 3,59	2,39 3,42	2,32 3,29	2,27 3,17	2,22 3,09	2,18 3,02	2,15 2,96	2,10 2,86	2,05 2,77	1,99 2,66	1,95 2,58	1,90 2,50	1,85 2,41	1,82 2,36	1,78 2,28	1,76 2,25	1,72 2,19	1,70 2,15	1,69 2,13		

$V_2 = dk$ Penyebut	$V_1 = dk$ pembilang																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0	
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39	
	7,08	4,98	4,13	3,65	3,34	3,12	2,95	2,82	2,72	2,63	2,56	2,50	2,40	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,74	1,68	1,63	1,60	
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37	
	7,04	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,54	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,84	1,76	1,71	1,64	1,60	1,56	
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35	
	7,01	2,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,62	1,56	1,53	
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32	
	6,96	4,88	4,04	3,56	3,25	3,04	2,87	2,74	2,64	2,55	2,48	2,41	2,32	2,24	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49	
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,48	1,42	1,39	1,34	1,30	1,28	
	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,51	2,43	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43	
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25	
	6,84	4,78	3,94	3,47	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,47	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37	
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22	
	6,81	4,75	3,91	3,44	3,14	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,2	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33	
200	3,89	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,8	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19	
	6,76	4,71	3,88	3,41	3,11	2,9	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28	
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13	
	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19	
1000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08	
	6,66	4,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,43	2,34	2,26	2,20	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11	
∞	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00	
	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00	