

TESIS

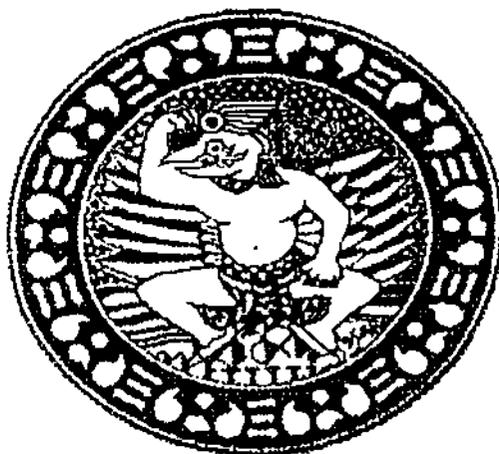
PENGARUH DIKLAT ADUM DAN TINGKAT MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP KEMAMPUAN PELAKSANAAN TUGAS STRUKTURAL ESELON III DAN IV DI PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

KK

TPS 04/03

Lan

P



JUDI LANDANG
NIM. 090013975 M

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA

2002

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

**PENGARUH DIKLAT ADUM DAN TINGKAT MOTIVASI PEGAWAI
NEGERI SIPIL TERHADAP KEMAMPUAN PELAKSANAAN
TUGAS STRUKTURAL ESELON III DAN IV DI PEMERINTAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Ilmu PSDM
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**

Oleh :

**JUDI LANDANG
NIM. 090013975 M**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
2002**

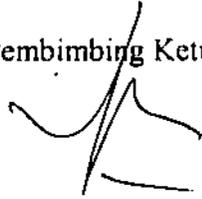


Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL, AGUSTUS 2002

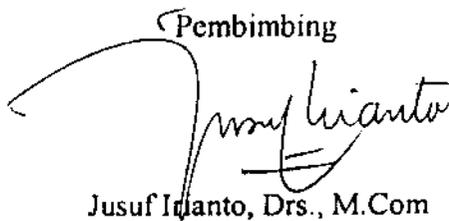
Oleh

Pembimbing Ketua



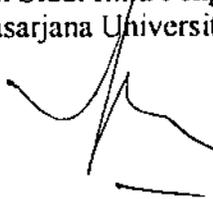
Dr. Sunarjo, dr., MS., M.Sc

Pembimbing



Jusuf Irlanto, Drs., M.Com

Mengetahui,
An. Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan SDM
Program Pascasarjana Universitas Airlangga



Dr. Sunarjo, dr., MS., M.Sc

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian sebelumnya.....	7
2.2. Landasan Teori.....	7
2.2.1. Kemampuan Pelaksanaan Tugas.....	7
2.2.2. Pendidikan dan Pelatihan	14
2.2.3. Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan	15
2.2.4. Program Pendidikan dan Pelatihan	17
2.2.4.1. Peserta Pendidikan dan Pelatihan	18

2.2.4.2. Materi/Kurikulum Diklat	19
2.2.4.3. Metode Pelatihan.....	21
2.2.4.4. Media Pendidikan dan Pelatihan.....	23
2.2.4.5. Waktu/Lamanya Pelaksanaan Diklat	24
2.2.5. Tingkat Motivasi	25
2.3. Hubungan Diklat dengan Kemampuan Pelak. Tugas.....	27
2.4. Hubungan Tingkat Motivasi dengan Kemampuan Pelaksanaan Tugas	29
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka konsep/Pemikiran.....	32
3.2. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB 4 METODE PENELITIAN	
4.1. Rancangan Penelitian	34
4.2. Populasi dan sampel Penelitian	34
4.2.1. Populasi Penelitian	34
4.2.2. Sampel Penelitian	34
4.3. Variabel Penelitian	37
4.3.1. Definisi Operasional Variabel	37
4.3.1.1. Kemampuan Pelaksanaan Tugas	37
4.3.1.2. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	38
4.3.1.3. Variabel Tingkat Motivasi (X_2)	39
4.4. Instrumen Penelitian	41
4.5. Validitas dan Reabilitas	42

4.5.1. Validitas	42
4.5.2. Reabilitas	43
4.6. Lokasi dan waktu Penelitian	44
4.6.1. Lokasi	44
4.6.2. Waktu Penelitian	44
4.7. Jenis dan Prosedur Pengumpulan Data	44
4.7.1. Jenis Data	44
4.7.2. Metode Pengumpulan Data	45
4.8. Cara Pengolahan dan Analisis Data	45
4.8.1. Cara Pengolahan dan analisis Data	45
4.8.2. Analisis Data	46
BAB 5 GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN DAN HASIL PENELITIAN	
5.1. Gambaran Umum	47
5.1.1. Letak Geografis	47
5.1.2. Gambaran Umum Kantor Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur	48
5.2. Validitas dan Reabilitas Kuesioner	51
5.2.1. Validitas	51
5.2.2. Reabilitas	52
5.2.3. Karakteristik Responden	52
5.3. Analisis dan hasil Penelitian	55

5.3.1. Indikotor Kemampuan Pelaksanaan Tugas Pemkab. Ktw Timur	55
5.3.2. Variabel Diklat (X_1)	56
5.3.3. Variabel Tingkat Motivasi (X_2).....	58
5.4. Analisis Hasil penelitian	59
5.4.1. Pengaruh Diklat dan Tingkat Motivasi PNS Terhadap Kemampuan Pelaksanaan Tugas Pemkab. Ktw Timur	59
5.4.2. Uji Persyaratan Analisis Regresi Berganda	60
5.4.2.1. Uji Multikolinieritas	61
5.4.2.2. Uji Heteroskedastisitas	62
5.4.3. Pengujian Analisis Linier Berganda	63
5.4.3.1. Uji Simultan (uji F)	63
5.4.3.2. Uji Parsial (uji t)	64

BAB 6 PEMBAHASAN

6.1. Pengaruh Diklat terhadap Kemampuan Pelaksanaan Tugas Pemkab. Ktw Timur	68
6.2. Pengaruh Tingkat Motivasi terhadap Kemampuan pelaksanaan Tugas Pemkab. Ktw Timur	69
6.3. Kemampuan Pelaksanaan Tugas PNS Pemkab. Ktw Timur .	71
6.4. Perbandingan Hasil penelitian Pengaruh Diklat dan Tingkat Motivasi terhadap Kemampuan Pelaksanaan Tugas PNS Pemkab. Ktw Timur	73

BAB 7 SIMPULAN DAN SARAN

7.1. Simpulan.....	75
7.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Persetujuan Penanaman Modal Asing.....	6
1.2. Angka Pengangguran di Surabaya	6
1.3. Sumber Daya Manusia PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	8
1.4. Pendapatan Operasi dan Produktivitas (dalam juta).....	9
5.1. Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-Rata Pendidikan Responden	61
5.2. Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-Rata Pelatihan Responden...	62
5.3. Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-Rata Produktivitas Responden	64
5.4. Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1).....	65
5.5. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2).....	66
5.6. Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y).....	66
5.7. Uji Reliabilitas.....	67
5.8. Hubungan Regresi Antara Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat Dengan Penerapan Model Linier	68
5.9. Uji Heteroskedasitas dengan Regresi Sederhana	74

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tanggapan Responden Tentang *Brand Loyalty*, *Brand Awareness*,
Perceived Quality, *Brand Association* Dan *Customer Value*
- Lampiran 3 Uji Normalitas, Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Uji F, Uji T, Multikolinier, Heteroskedastis
- Lampiran 5 Tabel F
- Lampiran 6 Tabel t

R i n g k a s a n

Dalam rangka menghadapi era globalisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mendukung terlaksananya tugas-tugas pemerintah, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan secara lebih berdaya guna dan berhasil guna, untuk menghadapinya sudah tentu berbagai upaya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur salah satu adalah menyelenggarakan beberapa kegiatan seperti, diklat Adum dan memberikan penghargaan atau tingkat motivasi kepada PNS dengan memperhatikan kebutuhan prestasi, hal ini dilakukan agar aparatur pemerintah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya.

Diklat adum yang diselenggarakan oleh Pemerintah kabupaten Kotawaringin Timur adalah disesuaikan dengan PP No. 14 Tahun 1994 tentang administrasi umum (Adum) yang telah dilaksanakan sejak tahun 1997 hingga tahun 2002 ini. Dari hasil pelaksanaan kegiatan tersebut, menunjukkan bahwa prestasi pegawai masih kurang berkualitas, oleh sebab itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan tersebut, yakni pelaksanaan diklat dan tingkat motivasi yang diberikan untuk mendukung aparatur mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk memberikan kontribusi bagi PNS eselon III dan IV terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara, abdi masyarakat dan aparatur pemerintah.

Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah PNS yang telah mengikuti atau menduduki jabatan pada eselon III dan IV sebanyak 200 orang dari populasi sebanyak 659 orang, populasi diambil dari 25 Dinas/Instansi/Badan yang berada dikota Sampit.

Dalam kerangka konsep diambil yakni pengaruh diklat dan tingkat motivasi PNS terhadap kemampuan pelaksanaan tugas-tugas di bidang perencanaan eselon III dan IV adalah secara bersama-sama dapat dipadukan antara diklat dan tingkat motivasi yang diberikan dengan kebijakan yang telah diambil selama ini meliputi : Diklat yang indikatornya terdiri dari potensi peserta diklat, materi diklat, metode diklat, media diklat dan lamanya diklat. Tingkat motivasi indikatornya adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan disukai.

Analisis yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas (diklat dan tingkat motivasi) terhadap variabel terikat kemampuan (*ability*) PNS eselon III dan IV adalah menggunakan alat analisis regresi linier berganda dibantu dengan komputer (SPSS 9.0), kemudian untuk mengetahui hubungan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji simultan (uji f) dan secara parsial (uji t).

Dari hasil analisis diperoleh bahwa variabel diklat dan tingkat motivasi secara bersama-sama dan secara parsial mempengaruhi variabel kemampuan pelaksanaan tugas PNS Pemkab. Ktw Timur, oleh sebab itu faktor diklat dan tingkat motivasi yang diberikan agar ditingkatkan baik dari volume kegiatan diklat dan kebutuhan prestasi diberikan sebagai penghargaan pengabdian pegawai.

Saran yang diajukan, dari hasil penelitian ini bagi pemerintah kabupaten kotawaringin timur agar segera dilaksanakan untuk tercapainya tujuan yang hendak dicapai serta mengingat faktor diklat dan tingkat motivasi berpengaruh terhadap kemampuan PNS Pemkab. Ktw Timur, maka perlu adanya peningkatan pelaksanaan diklat dan juga perlu diperhatikan adalah pengembangan karier bagi pegawai. Dan dalam memilih peserta pelatihan, hendaknya dipilih yang memiliki potensi atau mampu menduduki jabatan/eselon, disamping persyaratan-persyaratan lainnya sesuai perundang-undangan yang berlaku.

ABSTRACTION

In the age of globalization, a highly competent public officer who can support government task is really needed. Realizing the need, Government of Kota Waringin Timur has set up and implemented some effort such as Public Administration Training and a system of reward based on contribution given by the employee as appreciation for the work. The purpose of this program are to build and to motivate a competent public officer in their field of work.

The Public Administration Training that has been done from 1997 until 2002 by Government of Kota Waringin Timur show lack of quality and contribution given by Public officer. This result based on research conducted on the term of the year above. Sample consist of 200 people are taken from Public Officer echelon III and IV. Total population are 659 people from Government Institution of Sampit City. Based on the statistic, it is important to know factors that influence the lack of quality and contribution in order to develop and to improve quality of public officer in the future.

The Concept of this research is to know how far the training and motivation that has been given to Public Officer influent the work of the Public Officer especially in the level of echelon III and IV. From that hopefully government can combine motivation and the Policy of training which has been implemented such as method, curriculum and term of training. Regarding motivation, indicator can be measured by the need of achievement, power and being love.

The Method use are multiple linear regression using SPSS software and f-test(simultant) and t-test (partial). The purpose is to find relation between independent variable (Training and level of motivation) and dependent variable (quality of work).

From the research above based on the analisis used, discovered that training and motivation variables influent the quality of work by public officer. Because of that, training and motivation for public officer must be improved.

Advice for Government of Kota Waringin Timur, in the future the training for public officer must be increased and also their career development. For the participant of the training also must be choosen based on potention, position or echelon and other requirement mentioned by Rules of Law.



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Bangsa Indonesia saat ini dihadapkan pada situasi kritis untuk mengatasi permasalahan yang mendasar dalam menghadapi tantangan abad 21. Permasalahan mendasar tersebut kian diperparah dengan berbagai krisis yang hingga saat ini belum mereda.

Guna menghadapi tantangan tersebut peran perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya bagi organisasi pemerintahan sangat penting. Masalah SDM merupakan suatu keharusan dan wajib untuk diperhatikan sebagai andalan utama dalam menentukan keunggulan mutu dan kualitas pelayanan dan pembangunan.

Sesuai penjelasan Undang-undang (UU) Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pembinaan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara menyeluruh, dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Karier bagi Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa aparatur pemerintah sebagai unsur kesatuan yang dinamis merupakan alat untuk mencapai tugas pokok. Hal ini sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan nasional dalam menghadapi tantangan global.

Sebagai implementasi ketentuan hukum di atas, diadakan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan PNS. Program tersebut dimaksudkan

untuk meningkatkan kemampuan PNS sebagai aparat pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kesehariannya. Kemampuan tersebut dapat dilihat pula dari meningkatnya keahlian (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) PNS sebagai hasil dari program pendidikan dan pelatihan. Program ini diyakini dapat memaksimalkan pencapaian SDM yang berkualitas dan berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Di Kabupaten Kotawaringin sebagai pusat perhatian atau lokasi dalam penelitian ini, berdasarkan data tentang jumlah pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural eselon III dan IV dari tahun ke tahun meningkat secara kuantitatif. Namun demikian kualitas dan prestasi kerja mereka yang telah mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan tersebut tidak menunjukkan kompetensi sesuai dengan maksud dan tujuan program. Kualitas kerja mereka tidak mengalami perubahan seperti yang diharapkan.

Dari hasil survey pendahuluan ditemukan terdapat 64,42% PNS yang telah mengikuti diklat struktural khususnya bagi eselon III dan IV berupa diklat Administrasi Umum (Adum), diklat Administrasi Umum Lanjutan (Adumla) dan berbagai kursus atau penataran lainnya.

Namun demikian berbagai program yang diikuti PNS tersebut tidak menunjukkan hasil yang memuaskan khususnya jika dilihat dari pelaksanaan pekerjaan atau tugas. Kasus ini dialami oleh PNS sebanyak 56,23% dari keseluruhan yang telah mengikuti program diklat. Di samping itu dilihat dari tampilan (*performannce*) yang dinilai dari kewibawaan PNS ternyata sebanyak 60,11% dari seluruh peserta program diklat dianggap kurang berwibawa.

Sebanyak 67 % dinilai tidak memiliki kemampuan dalam menyusun rencana kerja dan prioritas kerjanya sehingga masih memerlukan banyak arahan dan petunjuk atasannya. Hal ini tentu saja dapat menghambat pelaksanaan tugas pegawai.

Menurut Hasibuan (2001:31), untuk mengukur kualitas kerja (*performance*) perorangan dan kemampuan melaksanakan tugas dapat dilihat dari tingkat kemampuan (*Ability/Capacity*) dan tingkat Motivasi (*Motivation*). Namun demikian terdapat pula beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang. Namun demikian dalam penelitian ini dilakukan pengujian apakah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pokoknya dipengaruhi oleh Pendidikan dan Pelatihan serta Tingkat Motivasi.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Irianto (2001: 61) bahwa faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan adalah adanya pendidikan dan pelatihan. Dalam hal ini kemajuan dan meningkatnya suatu organisasi pemerintahan berkaitan dengan kualitas PNS yang memadai.

Sementara itu motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang untuk mencapai tujuannya. Salah satu teori motivasi adalah tentang pemenuhan kebutuhan untuk mencapai prestasi (*Need for Achievement*) yang diungkapkan oleh David McClelland. Teori ini menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk prestasi dan dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan sesuatu.

Menurut McClelland, organisasi tidak mungkin dapat memotivasi seseorang tanpa memperhatikan kebutuhan akan pemenuhan prestasi. Dalam hal ini, McClelland (dalam Silalahi, 2002:348) mengklasifikasikan adanya teori tiga kebutuhan manusia yaitu: Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk disukai/afiliasi (*need for affiliation*).

Dengan terpenuhinya kebutuhan yang didasari teori di atas, maka kemampuan yang dimiliki tersebut dapat memberi motivasi dalam pelaksanaan tugas PNS sebagai aparat pembangunan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh diklat adum dan tingkat motivasi PNS terhadap kemampuannya dalam pelaksanaan tugas di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur memiliki arti yang penting.

1.2 Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah program diklat adum dan tingkat motivasi PNS secara bersama-sama mempengaruhi kemampuan pelaksanaan tugas ?
2. Faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap kemampuan pelaksanaan tugas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program diklat adum dan tingkat motivasi pegawai negeri sipil terhadap kemampuan pelaksanaan tugas.

1.4 Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

Bagi Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur.

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Kotawaringin Timur tentang perencanaan program diklat struktural eselon III dan IV guna meningkatkan prestasi kerja PNS.
2. Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perencanaan pengembangan untuk sumber daya manusia aparatur pemerintah dalam rangka meningkatkan prestasinya.
3. Sebagai masukan untuk perencanaan pengembangan program pendidikan dan pelatihan struktural bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah dan akan menduduki jabatan eselon III dan IV.

Bagi Peneliti.

1. Untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang perencanaan pengembangan program pendidikan dan pelatihan struktural di organisasi Pemerintahan.
2. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lainnya mengenai pengembangan program pendidikan dan pelatihan struktural yang dapat digunakan pada masa atau waktu yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang ada hubungan dengan variabel penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Heppiani Dahlia (2001) yang berjudul **Pengembangan Model Pendidikan dan Pelatihan Struktur bagi Pegawai Negeri Sipil Eselon IV dan V Pemerintah Kota Banjarmasin**. Faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah model, materi, metode, peserta, dan waktu. Hasilnya menunjukkan bahwa secara bersama-sama ke lima faktor tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja. Sedangkan faktor yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan dan pelatihan.

Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini khususnya jika dilihat dari variabel-variabel yang diteliti. Adapun persamaannya adalah menempatkan diklat sebagai variabel terpenting dalam mempengaruhi prestasi kerja dan atau kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas pokok.

2.2 Landasan Teori.

2.2.1 Kemampuan Pelaksanaan Tugas.

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang dalam melakukan aktivitas atau kegiatannya yang ditunjang oleh kecerdasan, keterampilan serta kemampuan individual.

Menurut Moenir (2001:116) konsep kemampuan individu dalam melaksanakan tugas adalah seseorang yang mampu dalam melakukan

tugas/pekerjaan sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan.

Istilah kemampuan yang menyangkut PNS merujuk pada sejumlah nilai perbuatan atau kecakapan untuk memangku suatu tugas atau jabatan tertentu yang memadai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan cara yang baik, cepat dan memenuhi keinginan semua pihak.

Kemampuan PNS tersebut ditentukan dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas bidang perencanaan, mampu dan memiliki keterampilan, keahlian dan pengetahuan. Kemampuan seseorang dapat diukur dari beberapa faktor yaitu *skill* (keahlian), *knowledge* (pengetahuan) dan *ability* (Keterampilan).

Menurut Katz (dalam Moenir, 2001:116) ada tiga kategori kemampuan sumber daya manusia yang perlu dikaji yaitu kemampuan dan keahlian yang bersifat konseptual (*conceptual skill*), keahlian yang bersifat *human* (*human skill*), dan keahlian yang bersifat teknikal (*technical skill*).

- Keahlian konseptual menyangkut kemampuan seseorang berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan masalah yang kompleks serta penyusunan strategi dan kebijakan yang akan diambil.
- Kemampuan yang bersifat *human* harus memiliki individu pada level jabatan apapun yang terlihat pada kemampuan kerja sama, *interrelationship*, komunikasi dalam kelompok.
- Keahlian yang bersifat teknikal yaitu kemampuan seseorang yang lebih bersifat keahlian khusus yaitu teknis operasional, mengoperasikan peralatan-peralatan dan kegiatan-kegiatan yang bersifat administrasi lainnya.

Keahlian (*skill*)

Menurut Schermerhorn (1994:118), keahlian adalah suatu kapasitas kemampuan atau kecakapan yang dimiliki individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas-tugas yang bervariasi untuk kebutuhan organisasi, seperti:

- Kemampuan mengeluarkan ide-ide yang kreatif (*generating creative ideas*) dalam merespon problem dan situasi dengan solusi yang innovative, seperti: adanya kemauan untuk tidak lagi menggunakan solusi-solusi yang tradisional. Menggabungkan atau mengkombinasikan terhadap solusi-solusi yang berbeda, sehingga dimungkinkan untuk dilaksanakan.
- Kemampuan berkomunikasi (*communication skill*) yaitu: *communicating orally* artinya kemampuan mengkomunikasikan atau informasi ide-ide secara lisan dan dapat dimengerti oleh orang lain seperti: bahasa-bahasa yang tidak membingungkan, memberikan informasi dengan jelas dan ringkas, adaptasi gaya komunikasi dalam berbagai situasi terhadap *audience*, mendengarkan komentar atau pertanyaan orang lain (*listening to others*). Berkomunikasi secara tertulis (*communicating writing*) dalam menyampaikan ide-ide atau informasi dengan harapan; dimengerti orang lain, dan menggunakan prosedur atau format-format standar pemerintah daerah serta memberikan informasi dalam tulisan yang jelas atau ringkas.
- Menjadi pemain dalam sebuah tim (*Being a Team Player*) yaitu: kemampuan memberikan kontribusi kepada tim/kelompok secara objektif dalam berbagai situasi lingkungan di tim tersebut.

- *Interpersonal Relation*: Keahlian atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam merespek/menghormati orang lain, berbagi informasi dan membuat jaringan-jaringan kerja.
- *Organizing Commitment*: Keahlian membuat perencanaan kerja, mengambil resiko yang telah diperhitungkan, mengukur kemajuan instansi pemerintahan dan mengatur sumber-sumber daya dalam menghadapi krisis.
- *Analyzing problem*: Keahlian yang secara sistematis dalam menganalisis problem/masalah, mengidentifikasi isu-isu kunci dan menggambarkan suatu kesimpulan secara rasional.
- *Self management*: Kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam mengatur dan mengatasi keruwetan – keruwetan dalam berbagai situasi, dengan percaya pada seseorang yang mampu dalam melaksanakan tugas, berpendirian tegas, percaya akan keputusan dan pendapat seseorang dalam mengatasi atau merubah keadaan serta tidak tergantung pada seseorang.

Pengetahuan (*knowledge*)

Menurut Schermerhorn (1994:115), pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal, adapun kemampuan pengetahuan disini ada empat kategori yaitu:

- Pengetahuan umum (*general knowledge*) suatu kemampuan yang secara garis besar saja (umum) dalam aktifitas kerjanya seperti: (mengerti komputer, menulis surat-surat, mengemudi mobil).

- **Profession-Specific Knowledge**, adalah: Kemampuan pengetahuan yang berhubungan dengan profesionalitas secara keseluruhan, seperti; kemampuan pengetahuan dalam legal *framework* (*lawyer*), atau prinsip-prinsip manajemen keuangan (*accountant*), dan proses manajemen data atau informasi (SIM).

Dari pengertian di atas, dengan demikian pengetahuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja PNS, karena dengan dibekali pengetahuan yang dimiliki, maka kemungkinan untuk mengalami kegagalan sangat kecil.

Kemampuan (*ability*),

Menurut Moenir (2001:117), konsep kemampuan (*ability*) adalah menunjuk pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia secara teknis. Dengan demikian kemampuan yang lebih banyak menggunakan unsur anggota badan dari pada unsur lain, seperti otot, saraf, perasaan dan pikiran, dengan kombinasi yang berbeda derajat dari masing-masing unsur, tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan.

Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas bersifat teknis atau non teknis.

Selain itu Tovcy (dalam Irianto, 2001:76) mengartikan kemampuan pada penguasaan *skill* yang tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk

mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perseptual dan bahkan *social abilities* seseorang. Adapun dalam penelitian ini, analisis kemampuan (*skill*) dalam pengembangan SDM lebih didasarkan pada *skill, knowledge, ability* (SKA) atau dengan kata lain disebut: *SKA-based Human Resources Development* (Byham, 1996: 5-19).

Adapun pengertian SKA mencakup keseluruhan penguasaan yang sangat diperlukan individu sebagai seorang karyawan yang meliputi:

1. Kemampuan (*ability*) yaitu merupakan suatu kemampuan melaksanakan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi pekerjaan yang bersifat teknis atau non teknis. Kemampuan (*ability*) yang bersifat teknis yaitu kemampuan bertindak dan menggunakan atau mendemonstrasikan ketrampilan seperti:
 - *Using to equipment and tools*, yaitu kemampuan menggunakan atau mengoperasikan sarana-prasarana perlengkapan dan peralatan yang ada dikantor, baik peralatan yang lama maupun baru oleh seluruh pegawai dalam suatu instansi atau organisasi, misalnya kemampuan membuat *drafting, instaling, drawing* dan *surveying*.
 - *Profession expertise*: Kemampuan mengaplikasi keterampilan profesi yang dimilikinya secara teknis dalam menggunakan sumber-sumber daya instansi atau organisasi, seperti: Kemampuan menerapkan keterampilannya untuk meningkatkan kualitas kerja dan mengatasi masalah-masalah yang terjadi. Kemampuan meterjemahkan jargon-

jargon/istilah-istilah teknis kedalam bahasa yang umum. Kemampuan menghubungkan antara keterampilannya dengan masalah-masalah.

- ***Working with Computer and Information Technology***: Kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas dengan menggunakan atau mengoperasional teknologi komputer maupun teknologi informasi, untuk menjamin peningkatan kualitas kerja dan efisiensi kerja.

2. Sedangkan kemampuan (*ability*) yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai atau aparatur yang bersifat non-teknis seperti:

- ***Performing office tasks***, yaitu: Kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan-pekerjaan kantor dengan dengan efisiensi yang tinggi, misalnya: mengklasifikasi, menyortir, melakukan korespondensi dan mencatat data, memasukan dan menverifikasi data dengan akurat serta mengakses informasi dengan cepat, tepat atau akurat.
- ***Clients service***, yaitu: Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat atau mitra kerja, misalnya: mencermati kebutuhan – kebutuhan dan harapan masyarakat, memberikan kesempatan kepada masyarakat/mitra kerja mengutarakan kebutuhannya serta memahami adanya perubahan kebutuhan atau harapan masyarakat.
- ***Business awearness***: Kemampuan menggunakan informasi-informasi keuangan, membuat keputusan, mengatur pendapatan, kelihaihan memberi pelayanan dengan cepat.

- *Working With Data/Numbers*: Kemampuan dalam bekerja dengan mampu mengerti dan memahami antara data-data atau angka yang ada dengan konsep-konsep yang digunakan.

2.2.2 Pendidikan dan Pelatihan.

Menurut Rais (1998: 17) konsep pendidikan dan pelatihan sebagai "*human investment*" atau modal dasar pembangunan nasional diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas seiring dengan keberhasilan pembangunan yang disejajarkan dengan etos kerja pegawai negeri sipil.

Dalam pengembangan SDM (*human resource development*), nilai-nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program-program pendidikan dan pelatihan, pengembangan atau pelatihan, yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skills, knowledge dan ability* yang secara signifikan akan dapat memenuhi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan (Irianto, 2001 : 75)

Menurut Tovey (dalam Irianto 2001:76) terdapat pengertian baru tentang 3 (tiga) arah pokok diklat yaitu *skills*, kompetensi dan standar kompetensi dengan konsep *Competency Based Training (CBT)*. Program pendidikan dan pelatihan ini mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perseptual dan bahkan *social abilities* seseorang.

Program diklat memiliki fungsi dalam pemenuhan jabatan karier sesuai dengan PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan

Karier bagi Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut dinyatakan bahwa aparatur pemerintah sebagai unsur kesatuan yang dinamis merupakan alat untuk mencapai tugas pokok. Sementara dalam PP No. 14 Tahun 1994 pasal 2 tentang pembinaan aparatur pemerintah dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja pegawai negeri sipil dinyatakan bahwa tujuan diklat adalah:

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan pegawai negeri sipil kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah republik indonesia.
2. Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan.
3. Memantapkan semangat pengabdian dan berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat.
4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian pegawai negeri sipil.

2.2.3 Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Poerwono (1976:76) pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana sumber daya manusia itu belajar berfikir sendiri dan dapat mendorong dirinya lebih berkembang dengan mempunyai kemampuan dasar.

Selanjutnya, jenis diklat jabatan bagi PNS sebagaimana tertera dalam PP No. 100 Tahun 2000 pasal 1, terdiri dari 2 (dua) buah yakni :

1. Diklat Pra Jabatan,
2. Diklat Jabatan.

Diklat Pra Jabatan merupakan persyaratan bagi Calon PNS untuk diangkat menjadi PNS penuh. Sedangkan Diklat Jabatan merupakan persyaratan penjenjangan untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

Dalam PP No. 101 Tahun 2000 pasal 2 tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS dinyatakan bahwa diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS. Dalam Pasal 8 dinyatakan pula bahwa diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk pengembangan pengetahuan, ketrampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Menurut peraturan tersebut, Diklat Jabatan terdiri dari :

1. Pendidikan dan Pelatihan Struktural (kepemimpinan).
2. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional.
3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Pendidikan dan pelatihan struktural adalah pendidikan dan pelatihan yang disyaratkan bagi PNS yang akan diangkat dalam jabatan struktural. Pendidikan dan pelatihan ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh sebagai syarat pemenuhan untuk diangkat dalam jabatan struktural disamping syarat-syarat lainnya yang ditentukan oleh peraturan-peraturan yang berlaku. Diklat ini bukan berupa fasilitas yang dapat diminta oleh PNS (Musaneff, 1982:99).

2.2.4 Program Pendidikan dan Pelatihan.

Menurut Budiono, (1998:47) Program Pendidikan dan pelatihan adalah suatu acuan atau pegangan sumber dan modal dasar dalam pengembangan sumber daya manusia yang dapat menciptakan manusia yang berkualitas dan terampil dalam rangka melaksanakan peranannya dalam pembangunan. Sedangkan John Dewy (dalam TillarL, 1997) menyatakan diklat sebagai proses perubahan dan pengembangan diri dengan atau tanpa bantuan orang lain yang berlangsung seumur hidup (*live long education*) yang harus diartikan *live long learning*.

Diklat dan pengembangan menurut Alwi (2001 : 216) meliputi dua dimensi upaya optimalisasi sumber daya manusia yang berorientasi pada tujuan yang berbeda. Pertama Diklat tersebut lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan dan keahlian serta pengetahuan PNS yang berkaitan dengan jabatan dan fungsi yang menjadi tugas dan tanggungjawab seseorang (*current job oriented*). Kedua berkaitan dengan sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan yakni peningkatan kualitas kerja seseorang dalam jabatan dan pelaksanaan fungsinya.

Lebih lanjut dikatakan oleh Siagian (1985:79) bahwa Diklat mutlak diperlukan karena mencakup segala macam kegiatan yang diarahkan dan ditujukan untuk mengubah cara berfikir, cara bertindak dan cara hidup di dalam masyarakat. Sementara itu, Kaho (1997:71) menyebutkan bahwa untuk menjalankan kemampuan pelaksana tugas atau pegawai tersebut memerlukan pendidikan dan pelatihan dengan alasan bahwa :

- a. Dapat memberikan pengetahuan yang luas dan mendalam tentang bidang yang dipilih atau yang dipelajari seseorang.
- b. Melatih manusia untuk berfikir secara rasional dan menggunakan kecerdasan ke arah yang tepat, melatih manusia menggunakan akalny dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam berfikir, menyatakan pendapat maupun bertindak.
- c. Memberikan kemampuan dan keterampilan kepada manusia untuk merumuskan pikiran, pendapat yang hendak disampaikan kepada orang lain secara logis dan sistematis sehingga mudah dimengerti.

2.2.4.1 Peserta pendidikan dan pelatihan.

Hamalik (2000:35) berpendapat bahwa penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. Oleh karena itu maka perlu dilakukan seleksi peserta yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik dengan berdasarkan kriteria antara lain :

1. Akademik ialah jenjang pendidikan dan keahlian.
2. Jabatan yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu atau ditempatkan pada pekerjaan tertentu.
3. Pengalaman kerja adalah pengalaman yang telah diperoleh dalam pekerjaan.
4. Motivasi dan minat bersangkutan terhadap pekerjaan.
5. Pribadi menyangkut aspek moral, moril dan sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.
6. Intelektual, tingkat berpikir dan pengetahuan, diketahui melalui tes seleksi.

Persyaratan untuk mengikuti diklat merupakan salah satu unsur bagi keberhasilan program diklat serta kualitas dari kelulusan, hal ini dipersyaratkan

agar peserta menjaga obyektifitas pemilihan dimaksudkan untuk memilih pegawai negeri sipil yang tepat dan dapat dipromosikan menduduki salah satu jabatan tertentu. Dengan menggunakan persyaratan tersebut akan efektif dan efisien melaksanakan diklat struktural, maksudnya diklat tersebut dapat dicapai secara optimal, dengan ditangani oleh panitia atau pegawai yang bertugas berperan penting untuk mengadakan penyeleksian peserta dalam menentukan atau menetapkan calon-calon peserta (Musaneff, 1982).

2.2.4.2 Materi atau Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan.

Kurikulum merujuk pada segala usaha dan kegiatan yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan baik langsung maupun tidak langsung dan merupakan bagian dari pedoman kegiatan belajar mengajar dalam rangka mengembangkan kemampuan sumber daya manusia atau sasaran pendidikan dan pelatihan (Notoadmojo, 1998 : 46).

Terdapat tiga bentuk kurikulum yaitu :

- *Subject Matter Curriculum* (berorientasi pada mata pelajaran)

Kurikulum ini menyajikan bahan pelajaran secara terpisah-pisah dengan tujuan penguasaan bahan dari tiap pelajaran secara meluas dan mendalam. Hal ini didasari suatu asumsi bahwa penggunaan suatu pemikiran dan kajian secara komprehensif dan kemudian menggunakannya secara ilmiah. Dari hasil penerapan kurikulum ini dapat diperoleh keuntungan berpikir secara sistematis, mudah dalam

memilih mata pelajaran yang mana dianggap penting untuk diberikan, mudah dinilai dan diukur dengan melalui Ujian atau test.

- *Integrated Curriculum* (Kurikulum yang terintegrasi)

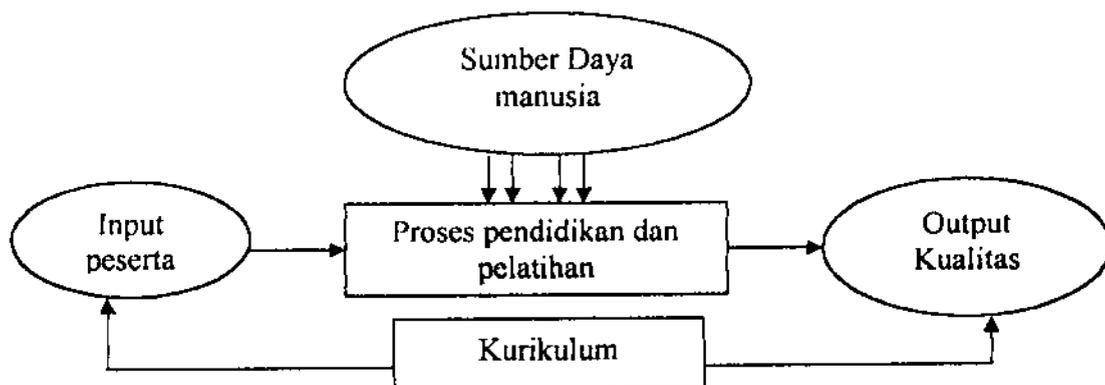
Kurikulum ini merupakan penyatuan penuh antara semua mata pelajaran dan diberikan secara bersama untuk memecahkan masalahnya. Penyajian kurikulum ini dalam bentuk keseluruhan dari cabang-cabang ilmu pengetahuan yang diperlukan dalam memecahan suatu masalah yang ada.

- Kurikulum yang Didasarkan pada Tingkat Kemampuan.

Kurikulum yang didasarkan pada tingkat kemampuan (*competence based curriculum*) merupakan kurikulum yang diorganisasikan dan diarahkan pada fungsi atau kemampuan yang dituntut oleh pasar kerja atau bidang pekerjaan. Proses penyesuaian sistem pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus dan harus berlangsung bertahap serta terarah (Notoadmojo, 1998 : 48).

Kurikulum merupakan bagian penting dalam proses pendidikan dan pelatihan. Proses pendidikan dan pelatihan (pendidikan formal) tak akan berjalan tanpa adanya kurikulum. Bahkan tujuan pendidikan tak akan tercapai tanpa kurikulum. Posisi atau kedudukan kurikulum dalam kaitannya dengan proses diklat dapat dilihat pada gambar 2.1:

Gambar 2.1 Hubungan Kurikulum Dengan Proses Diklat.



Sumber : Notoadmojo (1998 : 49).

Adapun kurikulum Diklat Jabatan bagi PNS yang telah dan akan menduduki jabatan struktural khusus eselon III dan IV mengacu pada ketentuan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai berikut :

1. Kepribadian dan Sikap dasar	= 38 Jam pelajaran
2. Dasar-dasar Sistem Administrasi Negara	= 30 Jam Pelajaran
3. Pengelolaan Administrasi Perkantoran	= 14 Jam Pelajaran
4. Dasar-dasar Kepemimpinan dan Manajerial	= 60 Jam Pelajaran
5. Penerapan	= 102 Jam Pelajaran
6. Lain-lain	= <u>36 Jam Pelajaran</u>
J u m l a h	= 280 Jam Pelajaran

2.2.4.3 Metode Pelatihan.

Metode pelatihan adalah suatu sarana pelaksanaan pelatihan yang didalamnya terdapat prosedur dan tata cara pelaksanaannya. Berdasarkan katagori dan jenis pelatihan lalu ditentukan suatu metode pelatihan. Terdapat 9 (sembilan) metode pelatihan, masing-masing metode memiliki tujuan dan

prosedur penyelenggaraan yang berbeda-beda. Metode pelatihan tersebut sebagai berikut :

1. *Public Vocational (Refreshing Course)*. Metode ini memiliki tujuan memberikan latihan kepada calon tenaga kerja. Pelatihan dikaitkan dengan kebutuhan organisasi, dan diselenggarakan diluar organisasi/perusahaan.
2. *Apprentice training*. Metode ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan arus pegawai baru yang tetap dan serba bisa. Prosedur latihan dalam kelas. Praktek kerja lapangan berlangsung dalam jangka waktu lama, dengan pengawasan terus menerus.
3. *Vestibule training (Off the job training)*. Metode latihan diselenggarakan dalam suatu ruangan khusus yang berada di luar tempat kerja biasa, yang meniru kondisi-kondisi kerja sesungguhnya. Tujuannya untuk melatih tenaga kerja secara tepat, misalnya karena perluasan pekerjaan. Materi pelatihan dititikberatkan pada metode kerja teknik produksi dan kebiasaan kerja.
4. *On the job training (Latihan sambil bekerja)*. Tujuannya untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut sebagai alat untuk kenaikan jabatan. Kegiatannya terdiri dari membaca materi, praktek rotasi, kursus khusus, penugasan.
5. *Pre employment training (pelatihan sebelum penempatan)* bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja sebelum ditempatkan/ditugaskan pada suatu organisasi untuk memberikan latar belakang intelektual, mengembangkan seni berpikir dan menggunakan akal. Materi lebih luas dan bersifat teoritik.
6. *Induction training (latihan penempatan)*. Metode ini bertujuan untuk melengkapi tenaga baru dengan keterangan-keterangan yang diperlukan agar memiliki pengetahuan, tentang praktek dan produser yang berlaku di lingkungan organisasi/lembaga tersebut, seperti: Kebijakan, peraturan, kesejahteraan sosial, dan hal-hal yang diharapkan oleh atasan dan rekan sekerja.

7. *Supervisor training* (latihan pengawas). Bertujuan untuk mengembangkan ketrampilan sebagai pengawas. Kepada peserta diberikan informasi tentang teori dan penerapan praktis mengenai teknik-teknik pengawasan, serta tenaga kerja lainnya.
8. *Understudy training*. Metode pelatihan ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang cakap dalam jenis pekerjaan bersangkutan, memberikan pelayanan sebagai seorang asisten.
9. Sistem kemagangan (*Internship training*). Sistem ini bertujuan menyiapkan tenaga yang terdidik dan terlatih dengan cara menempatkan tenaga yang sedang disiapkan itu sebagai tenaga kerja pada suatu lembaga/perusahaan selama jangka waktu tertentu dengan bimbingan tenaga ahli dari latihan dan staf organisasi.

2.2.4.4 Media Pendidikan dan pelatihan.

Media pendidikan dan pelatihan adalah sebagai alat bantu yang digunakan oleh instruktur (pendidik) dalam menyampaikan bahan pelatihan. Alat ini berfungsi membantu peragaan suatu dalam proses belajar-mengajar disusun berdasarkan prinsip-prinsip bahwa pengetahuan yang ada pada setiap manusia diterima atau ditangkap melalui panca indra (semakin banyak menerima permaterian, maka semakin banyak pula pengetahuan, keahlian dan ketrampilan yang didapat).

Media pelatihan merupakan salah satu komponen yang penting dalam sistem pelatihan manajemen, karena berfungsi sebagai unsur penunjang proses pembelajaran, menggugah gairah dan motivasi belajar. Pemilihan dan penggunaan media pelatihan supaya mempertimbangkan : a). Tujuan Pembelajaran. b). Materi pembelajaran. c). Ketersediaan media itu sendiri. d).



Kemampuan pelatih yang akan menggunakannya. Penggunaan media dalam proses pelatihan merupakan kebutuhan dan sekaligus keharusan bagi pelatih atau instruktur (Hamalik, 2000 : 67).

Karena menurut Notoadmodjo (1998 : 68) faedah alat bantu pendidikan dirinci sebagai berikut :

- 1). Menimbulkan minat sasaran pendidikan,
- 2). Mencapai sasaran lebih banyak,
- 3). Membantu mengatasi hambatan bahasa,
- 4). Merangsang sasaran pendidikan untuk melaksanakan pesan-pesan kesehatan,
- 5). Membantu sasaran mendidik untuk belajar lebih banyak dan cepat,
- 6). Merangsang sasaran pendidikan untuk meneruskan pesan-pesan yang diterima kepada orang lain,
- 7). Mempermudah penyampaian,
- 8). Mempermudah penerimaan informasi oleh sasaran pendidikan,
- 9). Mendorong keinginan orang untuk mengetahui,
- 10). Membantu mengakkan pengertian diperoleh.

2.2.4.5 Waktu/Lamanya Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan didasari pada pertimbangan-pertimbangan waktu pelaksanaan. Diasumsikan jika jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak waktunya maka akan semakin tinggi mutu hasilnya.

Kemampuan belajar para peserta mengikuti kegiatan pelatihan bersifat variatif. Kelompok peserta yang ternyata kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama, media pengajaran yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatihannya juga berbeda. Jadi faktor media pengajaran juga membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut (Hamalik, 2000 : 35).

2.2.5 Tingkat Motivasi.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia sangat penting. Untuk menggerakkan manusia tersebut agar sesuai dengan yang diharapkan organisasi, maka motivasi individu tersebut memegang peran yang sangat penting. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan penentuan perilaku orang-orang yang bekerja atau perilaku atau cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi pegawai dengan permintaan organisasi (Sukanto dan Hani, 1986:255)

Motivasi didefinisikan sebagai penggerakan berupa tindakan atau tingkah laku individu dalam suatu organisasi yang pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan atau didorong oleh pemenuhan kebutuhan yang paling mendesak (*his strongest need*) sesuai dengan Teori Motivasi dari Maslow (dalam Manullang, 1981:149).

Sedangkan tingkat motivasi didefinisikan sebagai suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada sesuatu

kebutuhan sampai kebutuhan itu dapat dipenuhi. Jika satu kebutuhan sudah terpenuhi, maka yang kedua akan berusaha untuk dipenuhi, demikian seterusnya menurut urutan tingkat motivasi yang diberikan atau pada level yang sama.

Menurut The Liang Gie (dalam Manullang, 1981:147) motivasi atau pendorong adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki.

Terdapat beberapa teori motivasi. Dalam penelitian ini akan diuraikan satu diantaranya yaitu Teori Motivasi dari David McClelland yang dianggap relevan dengan masalah penelitian ini.

Teori Motivasi Kebutuhan David McClelland.

Menurut McClelland (dalam Amirullah dan Hanafi, 2001:176) kebutuhan yang kuat untuk berprestasi serta dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Ada tiga kebutuhan yang ada hubungannya dengan tingkat keahlian, pengetahuan dan ketrampilan (SKA) dikemukakan oleh Mc Clelland, yaitu: kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan akan disukai (*need for affiliation*).

Teori ini menyatakan bahwa seseorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan

peluang yang ada. Jadi kebutuhan pegawai untuk memotivasi semangat dan gairah kerjanya adalah :

- Kebutuhan akan prestasi
- Kebutuhan akan kekuasaan
- Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan untuk keberhasilan tersebut mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, dengan ciri-ciri yang dapat diamati adalah seperti berikut ini:

1. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik.
2. Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Mereka lebih suka bekerja didalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Jadi uraian teori di atas, merupakan salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai untuk dapat lebih bersemangat dan memperoleh pemenuhan akan kebutuhan dirinya untuk lebih berprestasi dan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

2.3 Hubungan Diklat dengan Kemampuan Pelaksanaan Tugas.

Kemampuan pelaksanaan tugas adalah kemampuan PNS dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pelaku pembangunan. Kemampuan tersebut tergantung pada hasil akhir yang diperoleh dari mengikuti diklat tersebut, sehingga dapat menghasilkan suatu kualitas kerja

tinggi dan memiliki kemampuan yang besar pula, sehingga akan memperoleh pengakuan bahwa aparatur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam rangka mendukung pelaksanaan program pembangunan.

Kemampuan bekerja secara teknis dan non teknis, pengetahuan bekerja formal dan informal dan kemampuan kerja yang bervariasi mempunyai hubungan yang kuat dengan diklat karena diklat merupakan sarana atau prasarana untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan peningkatan keterampilan, keahlian dan menguasai semua jenis pekerjaan.

Kemampuan keterampilan bekerja teknis diukur dari kemampuan pegawai negeri sipil dalam menggunakan perlengkapan dan peralatan kantor, sedangkan kemampuan keterampilan non teknis diukur dari kemampuan melaksanakan tugas pokok lainnya seperti merencanakan, menyusun dan mengkoordinasikan program kerja selanjutnya.

Siagian (2001:79) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mutlak diperlukan, karena diklat mencakup segala macam kegiatan yang dapat diarahkan pada pengetahuan, keterampilan dan keahlian seseorang mempunyai tujuan untuk merubah cara berfikir, cara bertindak dan cara hidup di dalam masyarakat.

Asumsi di atas, menyatakan bahwa pengetahuan yang memadai akan melatih pegawai negeri sipil untuk berfikir secara rasional dan menentukan cara bertindak yang logis dan sistematis sehingga mudah dimengerti.

Hubungan diklat dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas sangat erat dimana diklat akan membentuk seseorang dapat berpikir, bertindak dan

bertanggungjawab dalam melakukan sesuatu dengan cepat dan tepat dan saling bervariasi. Fakta ini dapat diukur dari kemampuan menyusun, merencanakan dan mengkoordinasikan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerjasama dalam kelompok, kemampuan memotivasi diri, kemampuan memotivasi kelompok dan kemampuan memimpin, sehingga akan lebih mudah dilaksanakannya.

2.4 Hubungan Tingkat Motivasi dengan Kemampuan Pelaksanaan Tugas.

Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Pemberian motivasi dikatakan penting. Seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaannya sendiri dan tidak akan dapat hasil yang baik. Sehingga keberhasilan itu ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan secara bersama-sama yang terlibat didalamnya.

Pentingnya pemberian motivasi merupakan sesuatu yang dapat memberikan hak para bawahan untuk bisa berkarya dan supaya mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

Di samping itu, menurut Notoatmodjo (1998:132) tingkat motivasi pegawai mempunyai pengaruh besar terhadap prestasi kerja, dalam rangka pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi adalah mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan serta potensi yang dimiliki sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Garry Yukl (1994:4) adalah suatu ukuran-ukuran yang objektif tentang kinerja atau pencapaian tujuan dengan pemberi dukungan (*supporting*) termasuk berbagai perilaku seseorang dengan sebuah pertimbangan keuntungan-keuntungan potensial dari dukungan dimaksud.

Hasibuan (2001:152) menjelaskan bahwa kebutuhan terpenuhi jika seseorang diberi gaji atau upah baik berbentuk uang maupun barang yang cukup besar. Jadi bila gaji dinaikan, maka semangat kerja akan meningkat, sehingga peningkatan upah berkorelasi dengan semangat kerja sampai pada kemampuan seseorang merencanakan program pelatihan, karena dengan terpenuhinya kepuasan jasmaninya yang didorong oleh kebutuhannya.

Dari uraian di atas tampak bahwa ada hubungan antara kebutuhan dan kemampuan seseorang yang dapat diartikan secara lengkap sebagai suatu kebutuhan yang dipuaskan secara *substansial*. Jadi untuk memberi motivasi atau dorongan kepada seseorang diperlukan pemahaman secara benar terhadap pemenuhan kebutuhan individu.

Tahap prioritas tersebut dapat dihubungkan pada tingkat motivasi dengan kemampuan pelaksanaan tugas pokoknya yaitu kebutuhan akan pengembangan diri seperti kebutuhan pribadi, mental dan moral seseorang agar segala potensi yang dimiliki dapat dikembangkan dan akan memperoleh hasil akhir yang memadai serta dapat mengoptimalkan atau mengefektifkan pekerjaan yang akan dilakukan.

Menurut David McClelland (dalam Amirullah dan Hanafi, 2001:176) kebutuhan yang kuat untuk berprestasi dan dorongan untuk berhasil

berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Ada tiga kebutuhan yang ada hubungannya dengan tingkat keahlian, pengetahuan dan keterampilan (SKA) dikemukakan oleh Mc Clelland ; kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan akan disukai (*need for affiliation*).

Menurut teori David McClelland (dalam Manullang, 19981:155) motivasi yang berhubungan pada konsep kebutuhan untuk keberhasilan (*the need to achieve*), karena konsepnya itu berhubungan dengan kebutuhan untuk keberhasilan maka teori ini disebut motivasi prestasi (*Achievement Motivation Theory*).

Dalam penelitian ini teori yang diacu adalah teori tiga kebutuhan menurut McClelland, karena teori ini ada hubungannya yang erat dengan kemampuan (*ability*) pelaksanaan tugas bidang perencanaan diklat. Teori ini juga menunjukkan bahwa keahlian, pengetahuan dan keterampilan seseorang dapat dilihat dari segi prestasi kerja yang dimiliki dan menguasai akan semua pekerjaan yang ada serta trampil dalam menggunakan peralatan-peralatan ataupun proses administrasi lainnya.

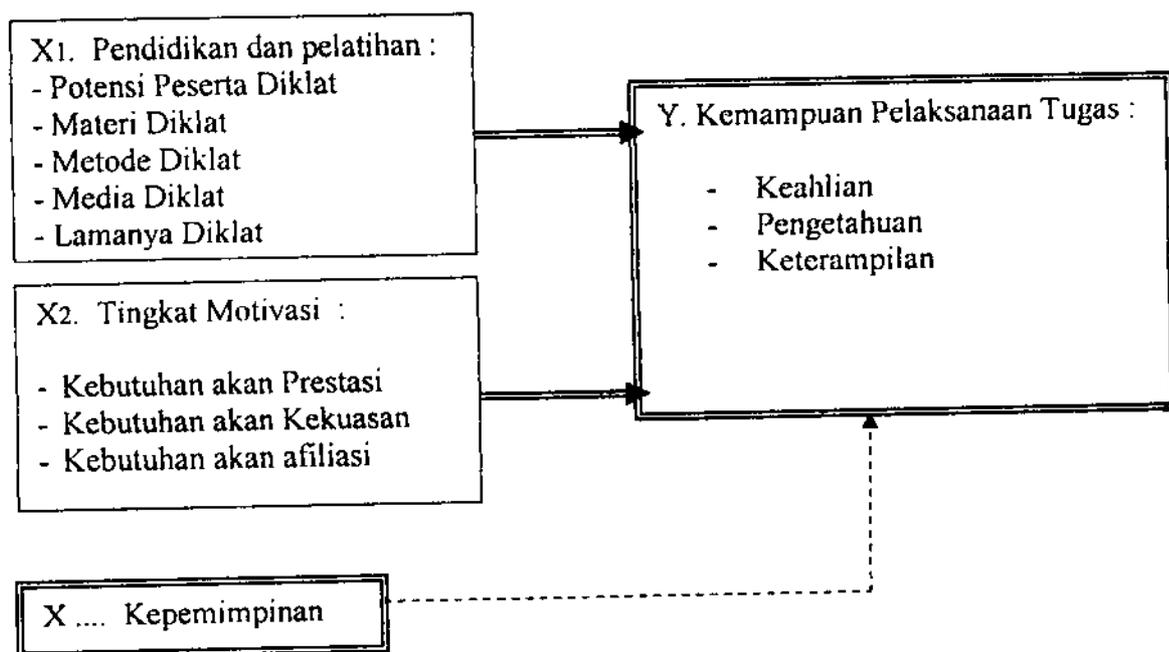
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang menguji pengaruh faktor-faktor Diklat Adum dan Tingkat Motivasi terhadap Kemampuan Pelaksanaan Tugas Struktural eselon III dan IV di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur. Hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada gambar 3.1 di bawah ini :

Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian



Keterangan :

- = Diteliti
 - - - - - → = Tidak diteliti

Kerangka konseptual diatas menggambarkan bahwa kemampuan pelaksanaan tugas program dapat dipengaruhi oleh diklat dan tingkat motivasi.

Hubungan diklat adum dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas sangat erat dimana diklat akan membentuk seseorang dapat berpikir, bertindak dan bertanggungjawab dalam melakukan sesuatu dengan cepat dan tepat dan saling bervariasi. Fakta ini dapat diukur dari kemampuan menyusun, merencanakan dan mengkoordinasikan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerjasama dalam kelompok, kemampuan memotivasi diri, kemampuan memotivasi kelompok dan kemampuan memimpin, sehingga akan lebih mudah dilaksanakannya.

Sedangkan hubungan tingkat motivasi dengan kemampuan pelaksanaan tugas-tugas bidang perencanaan, memiliki hubungan yang sangat erat dimana tingkat motivasi yang diberikan akan lebih memacu semangat kerja aparat untuk meningkatkan prestasi kerjanya dengan menunjukkan keahlian, pengetahuan dan keterampilan, sehingga aparat mampu menguasai akan semua pekerjaan yang ada serta trampil dalam menggunakan peralatan-peralatan ataupun proses administrasi lainnya.

3.2 Hipotesis Penelitian.

Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diklat adum dan tingkat motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kemampuan pelaksanaan tugas.
2. Diklat adum memiliki nilai yang paling dominan dalam mempengaruhi kemampuan pelaksanaan tugas.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian ekplanatif. Penelitian eksplanatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel.

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian.

4.2.1 Populasi Penelitian.

Populasi penelitian ini adalah semua anggota atau keseluruhan pemegang eselon III dan IV serta yang pernah mengikuti diklat adum di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur, berjumlah 659 orang.

4.2.2 Sampel Penelitian.

Sampel dalam penelitian ini adalah PNS yang menduduki eselon III dan IV di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur, berjumlah 200 orang sampel diambil dengan cara *Proportional Stratified random sampling* dimana tidak semua anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk diambil menjadi sampel.

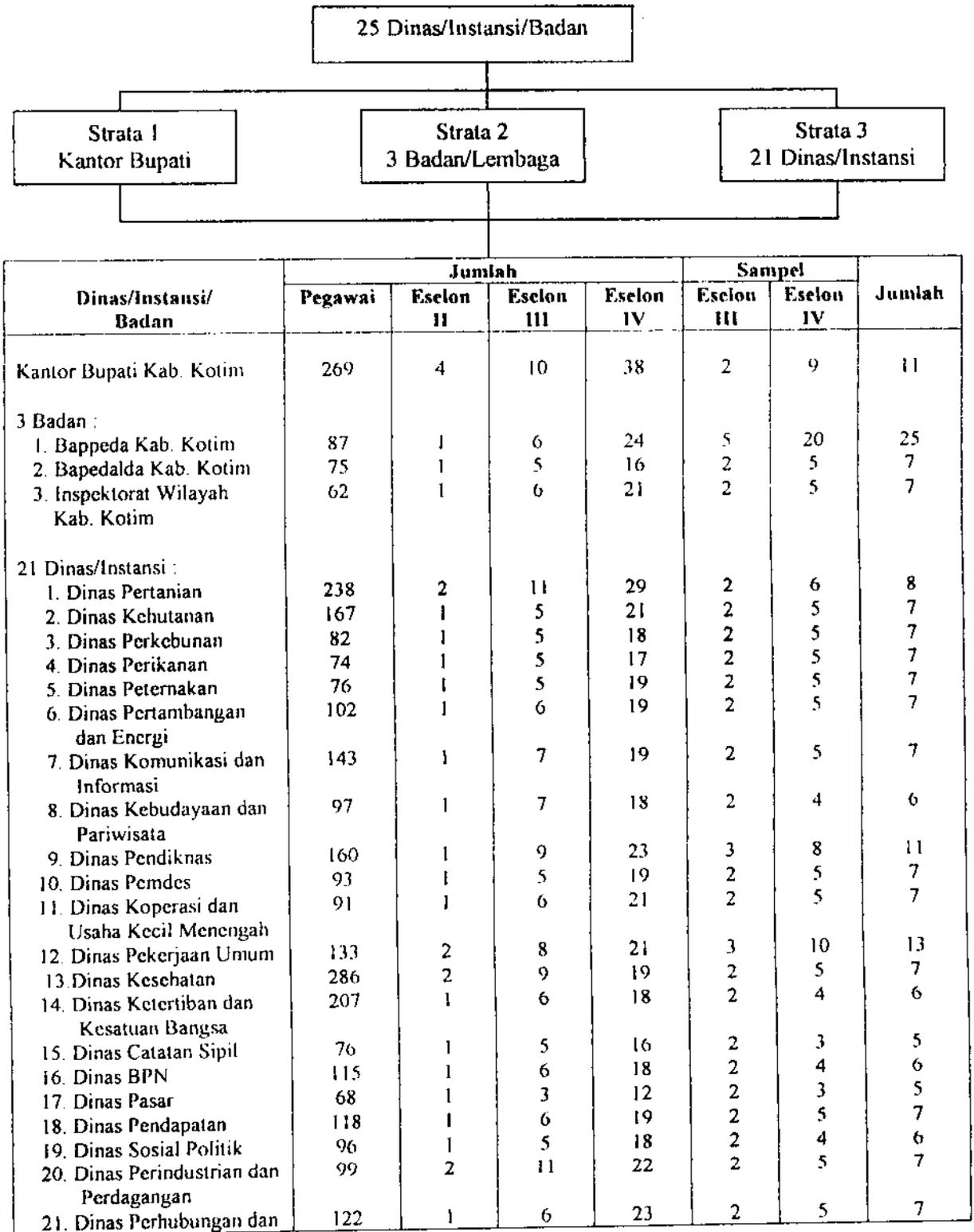
Sugiyono (1999 : 75) menyatakan bahwa *Proportional Stratified random sampling* adalah berdasarkan data yang terdokumentasi di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur dalam data/laporan April 2002. Teknik ini apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata

secara *proporsional*, suatu organisasi yang mempunyai pegawai dari latar belakang pemegang jabatan yang berstrata : eselon III dan IV.

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan eselon III dan IV khususnya di Wilayah Ibu Kota Kabupaten Kotawaringin Timur (Sampit), terdiri dari : 21 buah Dinas/Instansi, 3 buah Badan dan dilingkungan Kantor Bupati dengan jumlah 659 orang, masing-masing eselon III 157 orang dan eselon IV berjumlah 502 orang.

Metode *proportional stratified random sampling* digunakan sebagaimana dalam gambar 4.1 di bawah ini :

Gambar 4.1 Pengambilan Sampel dengan Menggunakan Metode *proportional stratified random sampling*



4.3 Variabel Penelitian.

Jenis-jenis variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen (variabel bebas) yang merupakan variabel determinan atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel-variabel yang diteliti adalah :

- a. Variabel dependen (variabel terikat/Y) yaitu kemampuan pelaksana tugas pada struktur eselon III dan IV di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur.
- b. Variabel independen (variabel bebas/X) yakni diklat adum (X_1) dan tingkat motivasi (X_2).

4.3.1 Definisi Operasional Variabel.

4.3.1.1 Kemampuan Pelaksanaan Tugas (Y).

Kemampuan pelaksanaan tugas menunjukkan kemampuan seseorang dalam mencapai sasaran-sasaran (hasil akhir) yang telah dicapai dan ditetapkan dengan meramalkan secara sistematis persediaan dan permintaan akan pegawai untuk waktu yang akan datang. Sehingga jika dioperasionalkan ada tiga indikator yaitu:

Pertama, Keahlian (*skill*) yang bersifat kemampuan dalam melaksanakan tugas secara profesionalisme seperti: kecakapan kerja, mampu mengambil keputusan, mampu menyelesaikan konflik dan masalah-masalah lainnya, mampu menyusun strategi dan kebijakan yang akan diambil, mampu

menduduki pada level jabatan apapun, kemampuan kerja sama, *interrelationship*, komunikasi dalam kelompok, serta mempunyai wawasan yang tinggi pula, dan keahlian yang bersifat teknis.

Kedua, Pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal, pengalaman kerja dan motivasi ingin maju, sehingga pengetahuan yang dimiliki mampu merencanakan sesuatu, menyusun dan mengkoordinasikan program-program kegiatan yang akan datang, dan mampu menjangkau kedepan sesuai perkembangan zaman, serta memiliki wawasan pengetahuan yang luas.

Sedangkan indikator **Ketiga**, Keterampilan (*ability*) yang bersifat teknis, yaitu pegawai yang mampu mempraktekkan seperti; teknis operasional, mengoperasikan peralatan-peralatan (mesin ketik, komputer, dll) dan kegiatan-kegiatan yang bersifat administrasi lainnya.

4.3.1.2 Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Diklat bertujuan untuk mengubah tingkah laku, sikap, tindakan, penampilan dan untuk memperoleh pengetahuan, sehingga akan memperoleh kemampuan seseorang dalam rangka mencapai hasil akhir yang memuaskan. Sehingga jika dioperasionalkan ada lima indikator yaitu:

Pertama, Potensi Peserta diklat bagi PNS yang menunjukkan prestasi dalam melaksanakan tugasnya seperti ; pangkat dan golongan serendah-rendahnya III/a, pendidikan serendah-rendahnya SLTA, usia maksimal 45 tahun,

sehat fisik dan mental, lulus seleksi dan mampu menjaga reputasi diri atau instansinya.

Kedua, Materi/kurikulum diklat yang mengaju dari petunjuk dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) seperti ; kepribadian dan sikap dasar, kelompok dasar-dasar system administrasi Negara, kelompok pengelolaan administrasi perkantoran, dan dasar-dasar kepemimpinan dan manejerial serta penerapan dalam tugas pokoknya.

Ketiga, Metode diklat dapat diukur dari ceramah, diskusi, tugas kelompok, studi kasus, Tanya jawab, tugas perorangan dan studi lapangan.

Dan indikator **Keempat,** Media diklat dapat digunakan seperti fasilitas yang menggunakan peralatan seperti : OHV dan *white board* serta demonstrasi dengan menggunakan permainan, sehingga peserta dengan cepat dan mudah menerima pembelajaran tersebut.

Sedangkan indikator **Kelima,** Lamanya pelatihan diukur dari waktu perkualiahan, kesesuaian materi pelatihan, dan juga dihubungkan dengan biaya, sehingga waktu pelaksanaannya sesuai dengan keadaan atau kondisi peserta diklat.

4.3.1.3 Tingkat Motivasi (X2).

Tingkat Motivasi adalah tindakan atau tingkah laku suatu individu pada suatu saat tertentu yang biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak (*his strongest need*) sebagai alat untuk menggerakkan agar dapat bekerja dengan baik. Sehingga jika dioperasionalkan ada tiga indikator yaitu:

Pertama, Kebutuhan untuk berprestasi seperti tingkat kedisiplinan (mentaati ketentuan yang berlaku), efisien menggunakan waktu kerja, bisa mengatur atau memimpin antara; sesama rekan kerja, pimpinan, ataupun bawahan, trampil berkomunikasi dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja.

Kedua, Kebutuhan untuk kekuasaan diukur dari otoritas, mempunyai jiwa pemimpin (wibawa), otoritas dalam mengkoordinasikan semua pekerjaan, menguasai pekerjaan disemua bagian, memiliki otoritas dalam memutuskan sesuatu pekerjaan, memiliki wewenang, dapat memotivator, menilai dan memberi teguran.

Sedangkan indikator **Ketiga**, Kebutuhan untuk afiliasi/disukai seperti; cara berkomunikasi baik di dalam maupun diluar, dapat menyesuaikan diri, dapat bersosialisasi, berinteraksi antara ; sesama rekan kerja, pimpinan, ataupun dengan bawahan, memiliki jiwa yang rendah hati, suka menolong atau membantu.

Berdasarkan penjelasan definisi operasional dari semua variabel dalam penelitian ini, maka jenis data semua variabel tersebut adalah data Interval, karena analisis regresi linier berganda minimal menggunakan skala interval dan statistik deskriptif yang digunakan nilai rata-rata dan standar deviasi (David J Luck, 1987). Untuk data interval ini digunakan skala pengukuran "rasional" sebagai skala pengukuran kuantitatif berupa pemberian angka kepada kelompok dari obyek-obyek yang mempunyai sifat skala nominal, ordinal dan interval ditambah dengan satu sifat lain yaitu nol absolut dari obyek yang diukur.

Hal ini sesuai dengan metode statistik yang digunakan yaitu regresi linier berganda dimana setiap pertanyaan memiliki bobot yang sama berdasarkan jumlah skor dari masing-masing pertanyaan dengan memberikan skor antara 0 s/d 4. Dalam penentuan skor ini menggunakan skala 'Likert'. Dimana data interval tersebut masing-masing dikalsifikasikan kedalam interval kelas. Dari nilai rata-rata responden dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, maka intervalnya sesuai dengan kelasnya masing-masing.

Dalam penentuan skor variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*), yaitu item positif (*favorable*) jawaban sangat setuju mendapat skor 4, jawaban setuju mendapat skor 3, jawaban tidak tentu mendapat skor 2, jawaban tidak setuju mendapat skor 1 dan jawaban sangat tidak setuju mendapat skor 0. Jadi skor bergerak dari 4 sampai dengan 0. Pernyataan negatif (*unfavorable*) pemberian skor dilakukan dengan cara yang sebaliknya yaitu skor bergerak dari 0 sampai dengan 4.

4.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah berupa kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data instansi dan data pegawai negeri sipil yang terdokumentasi yakni mengenai variabel tergantung (Y) pada tingkat kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya dan variabel bebasnya yaitu diklat (X1) dan tingkat motivasi (X2). Menurut (Hadi, 1994 : 157) adalah sebagai berikut :

- a. Subyeknya adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.

- b. Apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan kepadanya sama dengan apa yang dimaksudkan peneliti.

4.5 Validitas dan Reliabilitas

4.5.1 Validitas

Sugiyono (1999:267) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Jadi valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Cara menguji validitas instrumen ini menggunakan konsistensi internal, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi "*product moment*" pada $\alpha = 5\%$ dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan : r_{xy} = Korelasi momen tangkar

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor faktor

Angka koefisien korelasi antara butir-butir pertanyaan dan factor-faktor yang diperoleh, maka dilakukan koreksi dengan menggunakan koreksi bagian total dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SB_y) - SB_x}{\sqrt{(SB_x^2) + (SB_y^2) - 2(r_{xy})(SB_x)(SB_y)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} = Koefisien korelasi bagian total
- r_{xy} = Koefisien korelasi momen tangkar
- SB_x = Simpangan baku skor faktor
- SB_y = Simpangan baku skor butir

Dari hasil koreksi bagian total ini akan diuji signifikansinya untuk menentukan valid atau tidaknya masing-masing butir tersebut terhadap faktornya.

4.5.2 Reliabilitas

Menurut Ancok (Singarimbun dan Effendi (1989 : 140) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik "*Alfa Cronbach*".

Sementara itu untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang dibagikan kepada PNS yang pernah dan sudah menduduki jabatan pada eselon III dan IV di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur selaku responden.

4.6 Lokasi dan Waktu Penelitian.

4.6.1 Lokasi.

Lokasi penelitian di lingkungan Kantor Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur, Jalan Jenderal Sudirman nomor. 1 Sampit.

4.6.2 Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan 2 (dua) tahap yaitu penelitian awal tentang keadaan Pegawai Negeri Sipil yang sudah mengikuti Diklat adum struktur eselon III dan IV dilakukan pada bulan April 2002, tahap kedua yaitu penelitian tentang kemampuan pelaksanaan tugas struktur eselon III dan IV yang tersedia dan gambaran umum Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur dilakukan 2 (dua) bulan yakni pada bulan Mei s/d Juni 2002.

4.7 Jenis dan Prosedur Pengumpulan Data.

4.7.1 Jenis Data.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder :

- Data primer adalah data yang diperoleh melalui obeservasi terstruktur dan angket yang telah diisi oleh responden.
- Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang menginformasikan tentang variabel-variabel penelitian.

4.7.2 Metode Pengumpulan Data.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui sampel yang terpilih dan dilakukan dengan wawancara dengan menggunakan kuesioner. Wawancara dilakukan secara langsung ketempat responden.

4.8 Cara Pengolahan dan Analisis Data.

4.8.1 Cara Pengolahan Data.

Cara yang digunakan untuk pengolahan data dilakukan secara manual dan bantuan program SPSS 9.0 untuk validitas dan reliabilitas kuesioner dengan beberapa langkah, sebagai berikut :

1. Pemeriksaan Data (*editing*).

Editing dilakukan dengan cara meneliti kembali data yang terkumpul dari angket yang telah disebarkan kepada responden, langkah tersebut dilakukan untuk mengetahui kelengkapan pengisian jawaban.

2. Pemberian Skor.

Pemberian skor pada alternatif jawaban responden dilakukan untuk menguatitatifkan data kauntitatif yang dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dan pemberian skor berpedoman pada skala Likert.

3. Tabulasi.

Tabulasi data dilakukan untuk mengetahui jumlah skor berdasarkan jawaban pertanyaan responden.

4.8.2 Analisis Data.

Data yang telah ditabulasi diolah dengan menggunakan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kemampuan pelaksanaan tugas.

β_0 = *Interception point* (konstanta).

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefesien regresi untuk masing-masing variabel bebas X_1 dan

X_2 X_1 = Diklat

X_2 = Tingkat motivasi.

e = Konstanta

Di samping rumus kuantitatif di atas, untuk menggambarkan masing-masing variabel penelitian dan disajikan dalam bentuk tabel dan presentase dengan menggunakan komputer program SPSS 9,0.

BAB 5

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Umum

Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur yang merupakan salah satu diantara 6 (enam) Kabupaten / Kota di Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Diklat Adum dan Tingkat Motivasi Pegawai Negeri Sipil terhadap Kemampuan Pelaksanaan Tugas Eselon III dan IV di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur.

5.1.1 Letak Geografis

Secara geografis Kabupaten Kotawaringin Timur terletak di daerah khatulistiwa pada posisi :

- 111° 0,18' - 113° 0,46' Bujur Timur dan
- 0° 23'14 - 3° 32'54 Lintang Selatan, secara geografis dibatasi oleh :
- Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kabupaten Sintang, Prop. Kalimantan Barat.
- Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Laut Jawa.
- Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kota Palangka Raya.
- Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kabupaten Kotawaringin Barat.

Kabupaten Kotawaringin Timur, yang terdiri dari 26 (Dua Puluh Enam) Kecamatan dan 385 buah desa, dengan luas wilayah ± 50.700 Km², dan jumlah penduduk ± 521.287 jiwa yang terdiri dari laki-laki ± 271597 jiwa dan

perempuan ± 249690 jiwa, dengan tingkat kepadatan penduduk rata - rata 10,28 %.

5.1.2 Gambaran Umum Kantor Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur

Sejak menerima UU Nomor 22 dan 25 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, pada tanggal 1 Januari 2001 Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur telah terbentuk beberapa Dinas/Instansi yang terdiri dari : 2 Wilayah Pembantu Bupati, 26 Wilayah Kecamatan, 137 Wilayah Kelurahan dan jumlah unit kerja 65 Dinas/Instansi/Lembaga/Badan yang terdiri dari : Sekretariat DPPR, Bappeda, Bapdald, Inspektorat Daerah, Dinas Ketertiban dan Kesatuan Bangsa, Dinas Sosial Politik, Kantor PDAM, Dinas Capil, Dinas Pendapatan, Dinas PU, Dinas Kehutanan, Dinas Perkebunan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Kesehatan, Dinas Pertambangan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, Dinas Peternakan, Dinas Perikanan, Dinas Pendidikan Nasional, Dinas Komunikasi dan Informasi, Dinas Pertanahan Nasional, Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan, Dinas Koperasi dan UKM, Dinas Pemdes, Dinas Perhubungan dan Tenaga Kerja, Dinas Pasar., RSUD Dr. Murdjani Sampit, Kantor Kependudukan dan KB, dll.

Tugas Pokok Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur adalah sebagai penyelenggara pemerintah, pelaksana, pembina masyarakat dan sebagai pembina administrasi, organisasi dan tata laksana serta pemberi pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat daerah dan instansi vertikal.

Dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur berjumlah 8.576 orang yang terdiri dari ; golongan I s/d IV. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1 PNS Pemkab. Kotawaringin Timur berdasar Golongan, April 2002

Golongan	Jumlah	Persentase (%)
IV / c	5	0,05
IV / b	82	0,96
IV / a	376	4,39
III / d	466	5,43
III / c	643	7,50
III / b	1.589	18,52
III / a	1.645	19,18
II / d	1.437	16,76
II / c	961	11,20
II / b	375	4,38
II / a	645	7,52
I / d	321	3,74
J u m l a h	8.576	100

Sumber data : Kepeg. Pemerintah Kab. Ktw Timur

Dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur yang menduduki jabatan struktural dari Eselon IV/b s.d II/a adalah 805 orang (9,38 %), untuk lebih jelasnya dapat dilihat Tabel 5.2 di bawah ini :

Tabel 5.2 Keadaan PNS Pemkab. Ktw Timur berdasarkan Eselon, April 2002.

Eselon	Jumlah	Persentase (%)
I / b	-	-
II / a	1	0,12
II / b	85	10,56
III / a	110	13,67
III / b	68	8,44
IV / a	453	56,28
IV / b	88	10,93
J u m l a h	805	100

Sumber data : Kepeg. Pemkab. Ktw Timur.

Sedangkan jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural Spati. Spamen, Spama dan Adum berjumlah 5.774 orang (67,32 %), secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 5.3 di bawah ini :

Tabel 5.3.
PNS Pemkab. Ktw Timur yang telah mengikuti Diklat Struktural, April 2002

Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SPATI	-	-
SPAMEN	78	1,36
SPAMA	1.104	19,12
ADUM	4.596	79,60
J U M L A H	5.774	100

Sumber data : Kepeg. Pemkab. Ktw Timur

Kedaaan Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional dengan jumlah 4.553 orang (53,09 %), rinciannya dapat dilihat pada Tabel 5.4 di bawah ini :

Tabel 5.4
PNS Pemkab. Ktw Timur yang telah mengikuti Diklat Fungsional, April 2002

Jenis Diklat	Jumlah	Persentase (%)
Kursus Adm. Kepegawaian	639	14,03
Kursus Komputer	830	18,22
Kursus Pimpro	491	10,78
Kursus Bendaharawan	582	12,78
Asistensi Renstra	95	2,08
TMPPD	60	1,31
Kursus Lainnya	1.856	40,76
J u m l a h	4.553	100

Sumber data : kepeg. Pemkab. Ktw Timur

Kedaaan Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur dari berbagai jenjang pendidikan yang pernah ditempuh dan yang telah

menduduki jabatan pada level eselon III dan IV dengan jumlah 719 orang (89,31 %), rinciannya dapat dilihat pada Tabel 5.5 di bawah ini :

Tabel 5.5
PNS Pemkab. Kotawaringin Timur yang menduduki Eselon III dan IV berdasarkan Tingkat Pendidikan, April 2002

Jenis Pendidikan	Eselon II		Eselon III		Eselon IV		Jumlah	Persentase (%)
	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
SD	-	-	-	-	-	-	-	-
SLTP	-	-	-	-	-	-	-	-
SLTA	-	-	-	-	52	6,45	52	6,45
D1	-	-	-	-	21	2,60	21	2,60
D2	-	-	-	-	15	1,86	15	1,86
D3	-	-	6	0,74	56	6,95	62	7,70
D4	-	-	-	-	17	2,11	17	2,11
S1	82	10,18	163	20,24	370	45,96	615	76,40
S2	4	0,49	9	1,11	10	1,24	23	2,85
Jumlah	86	10,67	178	22,09	541	67,20	805	100

Sumber data : Kepeg. Pemkab. Ktw Timur

5.2 Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini berasal dari sumber primer dan diperoleh dari jawaban responden yang penyajiannya secara deskriptif dalam bentuk tabel. Kuesioner yang diberikan kepada responden, sebelumnya telah dianalisis Validitas dan Reabilitasnya.

5.2.1 Validitas

Analisis dari hasil perhitungan validitas terhadap variabel kemampuan pelaksana tugas-tugas di bidang perencanaan, variabel diklat dan variabel tingkat motivasi yang setiap indikatornya terdapat masing-masing variabel kemampuan pelaksanaan 30 pertanyaan, variabel diklat 20 pertanyaan dan tingkat motivasi 16 pertanyaan yang dibagikan kepada Pegawai Negeri Sipil

(PNS) yang telah menduduki eselon III dan IV di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur selaku responden dalam penelitian ini dari masing-masing pernyataan di skor total memakai rumus teknik korelasi "*product moment*" pada taraf signifikansi 0,05 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.6 di bawah ini :

Tabel 5.6 Validitas Kuesioner

Faktor	Jumlah Butir	Status
Kemampuan (<i>ability</i>) Pelaksana Tugas PNS (Y)	30	Semua Sahih
Diklat Kepemimpinan (X ₁)	20	Semua Sahih
Tingkat Motivasi (X ₂)	16	Semua Sahih

5.2.2. Reliabilitas

Analisis Realibilitas dari butir-butir soal dilakukan dengan menggunakan Uji *Alpha-Cronbach*, semua butir pertanyaan reliabel (andal) lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.7 di bawah ini :

Tabel 5.7 Reabilitas Kuesioner

Faktor	Jumlah Butir	Koefesien <i>Alpha-Cronbach</i> (r_n)	Status
Kemampuan (<i>ability</i>) dalam Pelaksanaan Tugas PNS (Y)	30	0,7947	Andal
Diklat Kepemimpinan (X ₁)	20	0,6647	Andal
Tingkat Motivasi (X ₂)	16	0,6947	Andal

5.2.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan terhadap jawaban dari Pegawai Negeri Sipil Eselon III dan IV selaku responden dalam penelitian ini, maka diperoleh gambaran mengenai kondisi obyektif dari variabel-variabel

yang dimasukkan dalam penelitian yaitu pengaruh diklat dan tingkat motivasi PNS terhadap kemampuan pelaksanaan tugas-tugas di bidang perencanaan di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur Propinsi Kalimantan-Tengah.

Pegawai Negeri Sipil yang menjadi responden dapat dideskripsikan antara lain : Jenis Kelamin, Jabatan, Kepangkatan/golongan dan Tingkat Pendidikan.

a. Jenis Kelamin Responden

Penelitian menunjukkan dari 200 orang responden pada eselon III : 49 responden (24,5 %) pria dan 6 responden (3 %) wanita, dan yang menduduki eselon IV terdiri dari : 130 responden (65 %) pria dan 15 responden (7,5 %) wanita, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.8 di bawah ini :

Tabel 5.8 Jenis Kelamin Responden PNS Pemkab. Ktw Timur, April 2002

Jenis Kelamin	Eselon III		Eselon IV		Total	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Pria	49	24,5	130	65	179	89,5
Wanita	6	3	15	7,5	21	10,5
Jumlah	55	27,5	145	72,5	200	100

b. Jabatan Responden

Hasil penelitian menunjukkan dari 200 orang responden diperoleh data jabatan responden yang terdiri dari eselon III, jumlah 55 orang responden (27,5 %) dan eselon IV jumlah 145 orang responden (72,5 %) dapat dilihat pada tabel 5.9 di bawah ini :

Tabel 5.9 Jabatan Responden PNS Pemkab. Ktw Timur, April 2002

Eselon	Frekuensi	Presentase (%)
Eselon III	55	27,5
Eselon IV	145	72,5
Jumlah	200	100

c. Pangkat/Golongan Ruang Responden

Dari hasil penelitian menunjukkan 200 orang responden dapat dikelompokkan menurut pangkat/golongan masing-masing eselonnya, yang mana eselon III untuk golongan IV/a terdiri dari 30 responden (15 %) dan golongan III/d dengan jumlah 25 responden (12,5 %), sedangkan untuk eselon IV dengan golongan III/d berjumlah 56 responden (28 %), golongan III/c berjumlah 61 responden (30,5%), golongan III/b berjumlah 26 responden (13 %) dan golongan III/a berjumlah 2 responden (1 %), lebih jelas lihat pada table 5.10 di bawah ini :

Tabel 5.10 Golongan Responden PNS Pemkab. Ktw Timur

Pangkat/ Golongan	Eselon III		Eselon IV		Jumlah	Persentase (%)
	Frek	%	Frek	%		
IV / a	30	15	-	-	30	15
III / d	25	12,5	56	28	81	40,5
III / c	-	-	61	30,5	61	30,5
III / b	-	-	26	13	26	13
III / a	-	-	2	1	2	1
Jumlah	55	27,5	145	72,5	200	100

d. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden untuk eselon III ; S2 5 responden (2,5 %), S1 46 responden (23 %), dan D3 4 responden (2 %), untuk eselon IV ; S2 12 responden (16 %), S1 81 responden (40,5 %), D4 2 responden (1 %) D3 13

responden (6,5 %) dan D2 3 responden (1,5 %), D1 8 responden (4 %) dan SLTA 26 responden (13 %) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.11 di bawah ini :

Tabel 5.11 Tingkat Pendidikan Responden PNS Pemkab. Ktw Timur, April 2002

Pendidikan	Eselon III		Eselon IV		Jumlah	Persentase (%)
	Frek	%	Frek	%		
S2	5	2,5	12	6	17	8,5
S1	46	23	81	40,5	127	63,5
D4	-	-	2	1	2	1
D3	4	2	13	6,5	17	8,5
D2	-	-	3	1,5	3	1,5
D1	-	-	8	4	8	4
SLTA	-	-	26	13	26	13
Jumlah	55	27,5	145	72,5	200	100

5.3 Analisis dan Hasil Penelitian

5.3.1 Indikator Kemampuan (*ability*) Pelaksanaan Tugas-tugas di Bidang Perencanaan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur (Y)

Telah dikemukakan dalam definisi operasional bahwa variabel Kemampuan Pelaksanaan Tugas-tugas di Bidang Perencanaan PNS Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai dengan cara penilaian kemampuan (*ability*) dalam melaksanakan tugas yang terdiri dari Keahlian, pengetahuan dan keterampilan, Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur. Hasil penilaian kemampuan (*ability*) masing-masing PNS di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur terhadap kemampuan kerjanya seperti terdapat pada tabel 5.12. di bawah ini :

Tabel 5.12
Penilaian Kemampuan (*ability*) dalam
Melaksanakan Tugas PNS Pemkab. Ktw Timur

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	0	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	1	Tidak Setuju	1	0,5
3.	2	Tidak tentu	7	3,5
4.	3	Setuju	53	26,5
5.	4	Sangat Setuju	139	69,5
J u m l a h			200	100

Sumber : Diolah kembali dari lampiran 2

Berdasarkan tabel 5.12 dapat dijelaskan bahwa kualitas kerja PNS Pemkab. Ktw Timur kategori sangat setuju menempati urutan pertama yaitu sebanyak 139 responden (69,5 %). Sisanya tersebar dalam kategori setuju menempati urutan kedua yaitu sebanyak 53 responden (26,5 %). Kategori tidak tentu menempati urutan ketiga sebanyak 7 responden (3,5 %), sedangkan kategori tidak setuju menempati urutan empat sebanyak 1 responden (0,5 %) dan kategori sangat tidak setuju menempati urutan kelima, tidak ada.

Ini berarti bahwa secara umum kemampuan kerja PNS Pemkab Ktw Timur yang terdiri dari gabungan keahlian, pengetahuan dan ketrampilan termasuk dalam kategori baik. Dengan kata lain bahwa kualitas kerja PNS Pemkab Kotawaringin Timur termasuk dalam kategori baik.

5.3.2 Variabel Diklat (X_1)

Telah dikemukakan dalam definisi operasional bahwa variabel Diklat (X_1) PNS Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai hal ini bisa dinyatakan dari hasil kualifikasi/potensi peserta diklat, materi/kurikulum diklat, metode diklat, media

diklat, dan lamanya diklat yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan memiliki kemampuan melaksanakan tugas bagi PNS Pemkab. Kotawaringin Timur.

Hasil yang diperoleh pelatihan (diklat) tersebut masing-masing PNS di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur terhadap variabel diklat (X_1) seperti terdapat pada tabel 5.13. di bawah ini :

Tabel 5.13
Penilaian Variabel Diklat (X_1)
PNS Pemkab. Ktw Timur

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	0	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	1	Tidak Setuju	0	0
3.	2	Tidak tentu	11	5,5
4.	3	Setuju	54	27
5.	4	Sangat Setuju	135	67,5
Jumlah			200	100

Sumber : Diolah kembali dari lampiran 2

Berdasarkan table di atas dapat dijelaskan bahwa variabel diklat (X_1) PNS Pemkab. Ktw Timur kategori sangat setuju menempati urutan pertama yaitu sebanyak 135 responden (67,5 %). Sisanya tersebar dalam kategori setuju menempati urutan kedua yaitu sebanyak 54 responden (27 %). Sedangkan kategori tidak tentu menempati urutan ketiga sebanyak 11 responden (5,5 %), kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing menempati urutan keempat karena tidak ada.

Ini berarti bahwa secara umum tingkat motivasi (X_2) PNS Pemkab. Ktw Timur yang terdiri dari gabungan pemberian dalam kualifikasi/potensi peserta diklat, materi/kurikulum diklat, metode diklat, media diklat dan lamanya diklat termasuk dalam kategori baik. Dengan kata lain bahwa variabel diklat (X_2) PNS Pemkab. Ktw Timur termasuk dalam kategori sangat baik.

5.3.3 Variabel Tingkat Motivasi (X_2)

Telah dikemukakan dalam definisi operasional bahwa variabel tingkat motivasi (X_2) PNS Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai bahwa berbagai indikator yang dapat mempengaruhi kemampuan dan pelaksanaan tugas atau pekerjaan pegawai yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan disukai, bagi PNS Pemkab. Kotawaringin Timur dapat berpengaruh besar.

Hasil penilaian variabel tingkat motivasi (X_2) masing-masing PNS di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur terhadap kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan disukai, seperti terdapat pada tabel 5.14. di bawah ini :

Tabel 5.14
Penilaian Variabel Tingkat Motivasi (X_2)
PNS Pemkab. Ktw Timur

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	0	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	1	Tidak Setuju	0	0
3.	2	Tidak tentu	9	4,5
4.	3	Setuju	45	22,5
5.	4	Sangat Setuju	146	73
Jumlah			200	100

Sumber : Diolah kembali dari lampiran 2

Berdasarkan tabel 5.14 dapat dijelaskan bahwa tingkat motivasi (X_2) PNS Pemkab. Ktw Timur kategori sangat setuju menempati urutan pertama yaitu sebanyak 146 responden (73 %). Sisanya tersebar dalam kategori setuju menempati urutan kedua yaitu sebanyak 45 responden (22,5 %) dan kategori tidak tentu menempati urutan ketiga sebanyak 9 responden (4,5 %), sedangkan

kategori tidak setuju dan kategori sangat tidak setuju masing-masing menempati urutan keempat karena tidak ada.

Ini berarti bahwa secara umum tingkat motivasi PNS Pemkab. Ktw Timur yang terdiri dari gabungan kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan disukai termasuk dalam kategori baik. Dengan kata lain bahwa variabel tingkat motivasi (X_2) termasuk dalam kategori baik.

5.4 Analisis Hasil Penelitian

Seperti disebutkan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh diklat (X_1), tingkat motivasi (X_2) terhadap kemampuan pelaksanaan tugas-tugas di bidang perencanaan PNS Pemkab. Ktw Timur. Di sisi lain juga untuk mengetahui faktor-faktor manakah diantara beberapa faktor tersebut yang paling berpengaruh terhadap kemampuan pelaksanaan tugas-tugas di bidang perencanaan PNS Pemkab. Ktw Timur.

5.4.1 Pengaruh Diklat dan Tingkat Motivasi PNS terhadap Kemampuan Pelaksanaan Tugas-tugas di Bidang Perencanaan di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu diklat (X_1), dan tingkat motivasi (X_2) terhadap Kemampuan Pelaksanaan tugas-tugas di bidang perencanaan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 5.15 di bawah ini :

Tabel 5.15
 Hasil Regresi pengaruh Diklat dan Tingkat Motivasi terhadap Kemampuan Pelaksanaan Tugas-tugas di Bidang Perencanaan Pemkab. Ktw Timur

Var	Koefisien Regresi	t - hitung df.197	Prob	R Partial	t - tabel $\alpha = 0,05$
1	0,0157	14,1803	0,0019	0,7107	1,9600
2	0,1391	10,3176	0,0115	0,5923	1,9600
R Squared = 0,6266		F. Ratio = 165,2616			
Multiple R = 0,7916		Probabilitas = 0,0070			
Constanta = 3,0822					

Sumber : Diolah dari lampiran 6

Dari hasil perhitungan estimasi fungsi regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 3,0822 + 0,0157 X_1 + 0,1391 X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas koefisien korelasi R sebesar 0,7916 menunjukkan pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat dan koefisien determinasi sebesar 0,6266 menunjukkan bahwa model regresi linier berganda ini variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap kemampuan pelaksanaan sebesar 62,66 %.

Analisis dari hasil uji F adalah dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama dari penelitian ini, yakni apakah diklat (X_1) dan tingkat motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kemampuan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan PNS Pemkab Ktw Timur.

5.4.2 Uji Persyaratan Analisis Regresi Berganda

Secara statistik model persamaan regresi yang diajukan beserta hasil sudah dapat dikatakan memenuhi syarat, dalam arti keceratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikatnya, dengan metode kuadrat terkecil (OLS) sudah

memenuhi syarat "*Best Linier Unbiased Estimation*" (BLUE), maka harus juga memenuhi persyaratan analisis regresi berganda bebas dari multikolinieritas, dan heteroskedasitas. Dalam pengujian ini, yang diuji adalah model dengan menggunakan 200 orang sampel.

5.4.2.1 Uji Multikolinieritas

Salah satu dari persyaratan tersebut model regresi linier adalah tidak terjadinya multikolinieritas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model, atau dapat dikatakan tidak adanya hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas yang ada dalam model.

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Menurut Gujarati (1993 : 159) dikatakan bahwa apabila terjadi multikolinieritas sempurna maka penaksir koefisien regresi tidak dapat ditentukan kesalahan bakunya (*standard error*) tidak terhingga. Tes multikolinier menunjukkan besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk (lampiran 6) :

$$VIF = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

$$X_1 = \frac{1}{0,9972} = 1,0028$$

$$X_2 = \frac{1}{0,9972} = 1,0028$$

Karena VIF kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa antara keempat variabel bebas tersebut tidak ada multikolinier.

5.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Penyimpangan dalam model regresi klasik yang kedua adalah heteroskedastisitas atau disebut juga uji homoskedastisitas. Pada regresi linier nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel X. Hal ini bisa diidentifikasi dengan cara menghitung korelasi rank Spearman antara residual dengan seluruh variabel bebas. Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi *Rho Spearman* masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.17
Koefisien Korelasi Rho Spearman
masing-masing Variabel Bebas

Correlations		
		Unstandardized Residual
Pearson Correlation	Pendidikan & Pelatihan (X1)	4,831E-17
	Tingkat Motivasi (X2)	-3,039E-16
	Unstandardized Residual	1,000
Sig. (2-tailed)	Pendidikan & Pelatihan (X1)	1,000
	Tingkat Motivasi (X2)	1,000
	Unstandardized Residual	.
N	Pendidikan & Pelatihan (X1)	200
	Tingkat Motivasi (X2)	200
	Unstandardized Residual	200

Berdasarkan tabel di atas ternyata nilai r_{resi} dari semua variabel (X_1 dan X_2) lebih kecil dari nilai kritisnya, baik untuk yang satu sisi maupun yang dua sisi. Dengan demikian model regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas.

5.4.3. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor tersebut di atas digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linear berganda dan dibantu dengan program komputer SPSS 9.0, serta didukung dengan uji persyaratan analisis regresi berganda. Pada analisis regresi linear berganda ini akan dilakukan uji F untuk pengujian hipotesis pertama, dan uji t untuk pengujian hipotesis kedua, dapat disajikan langkah-langkah seperti di bawah ini :

5.4.3.1 Uji Simultan (uji F)

Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel terikat digunakan uji F.

Dalam tabel 5.15 disajikan analisis varians hubungan secara simultan atau keseluruhan. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap Y)
 H_a : Paling tidak salah satu ada $\beta_1 \neq 0$ (secara keseluruhan berpengaruh terhadap Y).
2. $F_{hitung} = 165,2616$ dengan $sig F = 0,0070$
3. Karena $sig F < 0,05$ maka H_0 ditolak

Oleh karena signifikansi F sebesar 0,0070. Karena Signifikansi $F_{hitung} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan atau keseluruhan variabel bebas yaitu diklat dan tingkat motivasi berpengaruh secara nyata terhadap variabel terikat yaitu kemampuan pelaksanaan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dimana hasil perhitungan dari lampiran 6 sebesar 0,6266 atau 62,66 % yang berarti variabel bebas X_1 dan X_2 dapat menjelaskan variabel terikat (Y) sebesar 62,66 %, sedangkan sisanya sebesar 37,34 % di jelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Besarnya kontribusi ini dikarenakan bahwa diklat, dan tingkat motivasi merupakan unsur-unsur penggerak bagi PNS Pemkab Ktw Timur untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Ternyata hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor diklat, dan tingkat motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kemampuan pelaksanaan bidang perencanaan PNS Pemkab Ktw Timur terbukti.

5.4.3.2 Uji Parsial (uji t)

Analisis dari hasil uji parsial (uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas yaitu faktor diklat, dan tingkat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kemampuan pelaksanaan bidang perencanaan PNS Pemkab Ktw Timur. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat digunakan analisis uji t.

Tabel 5.16. Hubungan Regresi antara Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat dengan Penerapan Model Linier.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,0822	,3603	8,5534	,0000			
Diklat (X1)	,0157	,0011	14,1803	,0019	,7107	,9972	1,0028
Tingkat Motivasi (X2)	,1391	,0135	10,3176	,0115	,5923	,9972	1,0028

a. Dependent Variable: Kemampuan pelaksanaan (Y)

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut :

5.4.3.2.1 Hubungan secara parsial antara variabel Y dengan variabel bebas diklat (X_1)

Dengan langkah-langkah pengujian :

- 1) $H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)
 $H_a : b_1 \neq 0$ (ada pengaruh)
- 2) $\alpha = 0,05$ dengan $df = 197$
- 3) $t_{hitung} = 14,1803$ dengan $sig\ t = 0,0019$
- 4) Karena $sig\ t < 0,05$ maka H_0 ditolak

Dari perhitungan didapat signifikansi 0,0019. Karena Signifikansi hitung $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak pada *level of significant* 5%. Sehingga secara parsial diklat (X_1) berpengaruh secara nyata terhadap kemampuan pelaksanaan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada diklat (X_1) maka akan ada perubahan pada kemampuan pelaksanaan (Y). Nilai r^2 parsial untuk diklat (X_1) sebesar 50,50% berarti bahwa variabel diklat (X_1) mampu menjelaskan variabel kemampuan pelaksanaan (Y) sebesar 50,50 %.

Kontribusi ini dikarenakan bahwa diklat merupakan suatu unsur pengembangan atau peningkatan keahlian, pengetahuan dan keterampilan bagi PNS Pemkab Ktw Timur untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Ternyata bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa faktor diklat secara dominan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemampuan pelaksanaan bidang perencanaan PNS Pemkab Ktw Timur terbukti.

5.4.3.2.2 Hubungan secara parsial antara variabel Y dengan variabel bebas tingkat motivasi (X_2)

Dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- 1) $H_0 : b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh)
 $H_a : b_2 \neq 0$ (ada pengaruh)
- 2) $t_{hitung} = 10,3176$ dengan $sig t = 0,0115$
- 3) Karena $sig t < 0,05$ maka H_0 ditolak

Dari perhitungan didapat signifikansi 0,0115. Karena Signifikansi hitung $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak pada *level of significant 5%*. Sehingga secara parsial tingkat motivasi (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap kemampuan pelaksanaan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada tingkat motivasi (X_2) maka akan ada perubahan pada kemampuan pelaksanaan (Y). Nilai r^2 parsial untuk tingkat motivasi (X_2) sebesar 0,3508 berarti bahwa variabel bebas tingkat motivasi (X_2) secara parsial mampu menjelaskan variabel terikat kemampuan pelaksanaan (Y) sebesar 35,08 %.

Besarnya kontribusi ini dikarenakan bahwa tingkat motivasi merupakan unsur pendorong atau pendukung bagi PNS Pemkab Ktw Timur untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Ternyata hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor tingkat motivasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kemampuan pelaksanaan bidang perencanaan PNS Pemkab Ktw Timur terbukti.

BAB 6

PEMBAHASAN

Analisis hasil pengujian hipotesis pada bab terdahulu menunjukkan bahwa variabel bebas berupa diklat (X_1), tingkat motivasi (X_2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat menjelaskan variasi variabel kemampuan pelaksanaan tugas PNS Pemkab. Ktw Timur (Y) sebesar 0,6266 % atau 62,66 %. Selain itu seluruh variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikatnya dan ditunjukkan pula bahwa kontribusi diklat (X_1), variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kemampuan (*ability*) PNS Pemkab. Ktw Timur.

6.1. Pengaruh Faktor Diklat Adum terhadap Kemampuan Pelaksanaan Tugas bagi PNS Pemkab. Ktw Timur

Kontribusi faktor diklat terhadap kemampuan pelaksana Pegawai sangat dominan dengan korelasi parsial 71,07 %, dibandingkan dengan tingkat motivasi.

Secara teoritis dikatakan bahwa diklat mutlak diperlukan, karena diklat itu mencakup segala macam kegiatan yang diarahkan dan ditujukan untuk merubah cara berfikir dan cara bertindak sesuai dengan peraturan kepegawaian (Notoadmojo : 1998). Sehingga bila diklat yang memadai, akan melatih Pegawai Negeri Sipil untuk berfikir secara rasional, sistematis dan dapat menyusun program-program kegiatan dengan tepat dan logis. Kurikulum ini sudah terintegrasi (Notoadmojo : 1998) sesuai dengan materi dan kurikulum

diklat adum yang sudah ditentukan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai, sehingga pegawai yang mengikuti diklat akan lebih siap dalam menjalankan tugas, kesiapan pegawai dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan mereka sebesar 3,410 (Angket C no 10).

Kurikulum Diklat Adum sudah terintegrasi dari LAN, mulai dari kepribadian dan sikap dasar sampai kepemimpinan dan manajerial serta penerapannya sebanyak 280 jam pelajaran. Hasilnya menjadikan pegawai bersikap dan kepribadiannya berubah (nilai rata-rata pernyataan angket C no 4 sebesar 3,535), mengetahui dasar-dasar system administrasi (nilai rata-rata pernyataan angket C no 5 sebesar 3,590), dan lebih siap menerapkan tugas (nilai rata-rata pernyataan angket C no 6 sebesar 3,525).

Diklat Adum menggunakan metode *supervisor training*, bertujuan untuk mengembangkan keterampilan sebagai pengawasan, karena kemampuan tentang pengawasan identik dengan keterampilan kepemimpinan dan dasar-dasar kepemimpinan ini akan diperoleh melalui diklat Adum. Selain itu juga menggunakan metode *on the job training*, karena tugas-tugas perorangan yang diberikan pada waktu diklat Adum dapat menambah kemampuan pegawai.

6.2. Pengaruh Faktor Tingkat Motivasi terhadap Kemampuan (*ability*)

PNS.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik bahwa tingkat motivasi (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 59,23% terhadap kemampuan pelaksanaan tugas-

tugas di bidang perencanaan PNS Pemkab. Ktw Timur (Y). Hal ini berarti bahwa jika faktor tingkat motivasi yang indikatornya terdiri kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan disukai diberikan baik kaulitas maupun kuantitasnya maka dapat mendorong pegawai itu sendiri memenuhi tuntutan untuk mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Hal ini berarti bahwa faktor tingkat motivasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kemampuan pelaksanaan tugas-tugas di bidang perencanaan PNS Pemkab. Ktw Timur.

Menurut David McClelland, kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja seseorang tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya. Dalam hal ini McClelland (dalam Amirullah dan Hanafi 2001 : 176) mengklasifikasikan kebutuhan akan keberhasilan ada 3 (tiga), yaitu :

a. Kebutuhan akan prestasi,

Kebutuhan untuk berprestasi yang diukur dari tingkat kedisiplinan, efisien menggunakan waktu kerja, bisa mengatur atau memimpin antara ; sesama rekan kerja, pimpinan, ataupun bawahan, trampil berkomunikasi dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja.

b. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk kekuasaan dari otoritas, mempunyai jiwa pemimpin (wibawa), otoritas dalam mengkoordinasikan semua pekerjaan, menguasai pekerjaan disemua bagian, memiliki otoritas dalam memutuskan sesuatu

pekerjaan, memiliki wewenang, dapat memotivator, menilai dan memberi teguran.

c. Kebutuhan akan disukai/afiliasi

Kebutuhan untuk afiliasi/disukai dilihat dari cara berkomunikasi baik di dalam maupun diluar, dapat menyesuaikan diri, dapat bersosialisasi, berinteraksi antara sesama rekan kerja, pimpinan, ataupun dengan bawahan, memiliki jiwa yang rendah hati, suka menolong atau membantu.

6.3. Kemampuan Pelaksanaan Tugas PNS Pemkab. Ktw Timur

Berdasarkan data yang berhasil diolah, ditemukan dalam kenyataan bahwa PNS Pemkab. Ktw Timur eselon III dan IV secara berstrata dapat diambil menjadi responden dan merupakan gabungan dari hasil penilaian kemampuan (*ability*) terhadap indikator keahlian, pengetahuan dan keterampilan. Hasil perhitungan terhadap kemampuan (*ability*) PNS Pemkab. Ktw Timur menunjukkan bahwa kategori dimaksud termasuk sebagai kategori baik.

Secara teoritis menurut Alwi (2001 : 216) menyebutkan bahwa ada 2 (dua) dimensi variabel untuk mengukur kemampuan seseorang yaitu : diklat yang diarahkan pada peningkatan kemampuan keahlian, pengetahuan dan keterampilan terdiri dari peserta, materi/kurikulum, metode, media dan lamanya pelaksanaan dimaksud, dan kedua yang berkaitan dengan sasaran yang dicapai adalah kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tanggungjawabnya yang dapat ditentukan dari hasil mengikuti diklat.

Sedangkan diklat, secara teoritis Tovey (Irianto, 2001 : 76) menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) variabel untuk mengukur kemampuan (*ability*) yaitu : keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*ability*). Sementara itu faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan, menyebutkan : *Skil* yang berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible physical* yang mengaju pada mental, manual, *motorik, perceptual* dan bahkan *social ability* seseorang + tingkat *Motivation*.

Sementara itu pula dari faktor tingkat motivasi merupakan keadaan untuk dapat menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Teori tingkat motivasi tentang Kebutuhan akan keberhasilan yang diungkapkan oleh David McClelland, merupakan dasar dari tingkat motivasi kerja untuk berprestasi. Artinya kita tidak dapat memotivasi kerja seseorang tanpa memperhatikan keinginan atau kebutuhan akan karier pegawai.

Dalam hal ini David McClelland mengklasifikasikan kebutuhan akan prestasi menjadi 3 (tiga) yaitu : kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dan Kebutuhan akan disukai (*need for affiliation*). Sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh Pegawai Negeri Sipil, maka akan memperlancar pelaksanaan fungsi dan tugas dari lembaga pemerintahan dan tentunya berdampak terhadap meningkatnya kemampuan PNS Pemkab. Ktw Timur.

Dengan adanya perubahan yang mendasar tentang kedudukan Pemerintahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dalam pasal 4 ayat 1 dan 2. Implikasi positif dari

penguatan atau pemberdayaan tersebut, yaitu diharapkan bagi PNS di Pemkab. Ktw Timur dapat lebih aktif di dalam menangkap aspirasi yang berkembang sekarang ini, dan kemudian mengadopsikan dalam bentuk kebijakan publik (*public policy*) bersama pihak legeslatif serta masyarakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang seutuhnya.

Strategi digunakan adalah memberikan pemahaman dan perhatian tentang penilaian atau ukuran kemampuan serta faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan PNS. Karena pada prinsipnya terdapat hubungan yang erat antara kemampuan perorangan dengan kemampuan lembaga (*institutional performance*). Dengan perkataan lain bila kemampuan perorangan baik, maka kemungkinan besar kemampuan lembaga pemerintah akan lebih baik juga, sehingga dapat membuktikan kepada masyarakat dunia internasional.

6.4. Perbandingan hasil penelitian pengaruh diklat, dan tingkat motivasi terhadap kemampuan pelaksanaan tugas PNS di Pemkab. Ktw Timur dengan penelitian terdahulu (para pakar)

Dilihat dari nilai koefisien korelasi diklat (71,07 %) lebih besar dari pada koefisien korelasi tingkat motivasi (59,23%), penelitian ini berarti kurang mendukung teori David McClelland yang mengatakan bahwa tingkat motivasi dapat meningkatkan kemampuan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan. Karena berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh faktor diklat dan tingkat motivasi sebagai

variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif terhadap kemampuan PNS Pemkab. Ktw Timur.

Faktor diklat menduduki peringkat pertama, faktor tingkat motivasi menduduki peringkat kedua.

Jadi faktor diklat lebih besar pengaruhnya dari tingkat motivasi, karena Pegawai Negeri Sipil lebih banyak mengikuti diklat akan dinilai lebih, dan diklat juga merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dan salah satu syarat untuk memperoleh jabatan yang sederajat, bahkan pada level jabatan yang lebih tinggi (sesuai PP No. 101 Tahun 2000) dan salah satu persyaratan penyesuaian kenaikan pangkat/golongan akan lebih cepat.

Meskipun tingkat motivasinya rendah, dibandingkan dengan pegawai yang lebih sedikit mengikuti diklat meskipun tingkat motivasinya tinggi, sehingga teori McClelland ini kurang mendukung variabel terikat kemampuan (*ability*), karena kebutuhan akan prestasi pada instansi pemerintahan di Indonesia ada 2 (dua) penerapan penilaian tingkat motivasi yang digunakan yakni : Sistem Kepangkatan dan Sistem Karier. Prestasi kerja yang diperoleh dengan mengacu PP No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS (Citra Umbara 2001 : 71)

Usaha meningkatkan pembinaan pegawai negeri sipil atas dasar sistem kepangkatan dan sistem karier (PP. No. 101 Tahun 2000 dan UU No. 22 Tahun 1999 Bab VII pasal 75 tentang norma, standar dan prosedur mengenai

pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban serta kedudukan hukum pegawai negeri sipil didaerah dan pegawai negeri sipil, ditetapkan dengan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia).

Dimana pada sistem kenaikan kepangkatan dan jabatan pegawai ditentukan berdasarkan kriteria atau persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

- 1). Tingkat pendidikan dan pelatihan
- 2). Penilai prestasi kerja dengan menggunakan DP3,
- 3). DUK disebut juga masa kerja.

Ke 3 (tiga) persyaratan tersebut merupakan sudah tentu, memenuhi kriteria untuk menduduki jabatan/eselon yang diperoleh, maka tingkat kepangkatan dan jabatan struktural disesuaikan berdasarkan tingkat pendidikan sarjana ditentukan menjadi tingkat golongan III/a dengan pangkat Penata Muda, tingkat pendidikan SD, SLTP dan SLTA ditentukan dengan golongan I dan II dengan pangkat pengatur muda (PP No. 99 Tahun 2000 Pasal 1) : Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan jabatan dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan dasar penggajian, dan selanjutnya dinilai berdasarkan pengabdian, kenaikan pangkat/golongan dilakukan secara otomatis selama 4 (empat) tahun sekali artinya, sehingga hasil penilaian untuk tingkat motivasi yang berikan bukan dinilai dari prestasi kerja, melainkan nilai pengabdian (Kesenioritas).

BAB 7**SIMPULAN DAN SARAN****7.1. Simpulan**

Berdasarkan analisis model dan pengujian hipotesis penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Diklat Adum merupakan jenjang bagi PNS yang menduduki jabatan struktural di lingkungan instansi pemerintah dengan tujuan untuk membentuk sikap dan memberikan wawasan agar lebih luas sehingga memiliki kemampuan (keahlian, pengetahuan dan keterampilan) baik dalam administrasi dasar, dimana pesertanya mampu mengenali kedudukan organisasi dan peran institusi pemerintahan serta mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan atau tugas-tugas kepemimpinan negara secara professional. Dalam pelaksanaan diklat kepemimpinan bagi PNS bisa dianggap cukup baik, terlihat dari tingkat kemampuan dan disiplin pegawai sebesar 53,50 %, hal ini sudah diatur berdasarkan PP No. 99 Tahun 2000 dan UU No. 22 Tahun 2000.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan 67,32 % PNS yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan tetapi dengan hasil yang terlihat bahwa pegawai kurang menunjukkan prakarsa yang memuaskan dalam melaksanakan tugasnya 56,23 %, tampilan (*performance*) yang dinilai dari kewibawaan PNS 60,11 % dari seluruh pegawai yang mengikuti program diklat dianggap kurang berwibawa dan kalau dinilai dari kemampuan dalam menyusun

rencana kerja dan prioritas kerjanya 67 % masih memerlukan banyak arahan dan petunjuk dari atasan.

3. Diklat adum dan tingkat motivasi bagi PNS Pemkab. Ktw Timur secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap kemampuan pelaksanaan tugas yang berarti hipotesis pertama dari penelitian ini dinyatakan, dapat diterima :

Pengaruh Secara Serempak

Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh secara nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat, terbukti dengan nilai signifikansi F sebesar $0,0070 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Dalam hubungan secara simultan ini dihasilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,66 % dari data yang ada menunjukkan bahwa, kedua variabel bebas yaitu diklat (X_1) dan tingkat motivasi (X_2) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kemampuan pelaksanaan (Y), sedangkan sisanya sebesar 37,34 % adalah faktor lainnya, sedangkan R multipelnya sebesar 0,7916 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat adalah sangat kuat.

4. Melalui uji t terbukti bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang dominan adalah faktor diklat, berarti hipotesis kedua dari penelitian ini juga dinyatakan, dapat diterima :

Hubungan secara Parsial

Secara parsial variabel bebas diklat (X_1) berpengaruh secara nyata terhadap variabel terikat kemampuan pelaksanaan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,0019 < (0,05)$.

Variabel bebas tingkat motivasi (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap variabel terikat kemampuan pelaksanaan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,0115 < (0,05)$.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengalaman selama penelitian, ada beberapa saran yang akan diberikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa diklat mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kemampuan pelaksanaan tugas-tugas di bidang perencanaan PNS Pemkab. Ktw Timur, sehingga perlu adanya peningkatan yang lebih, dan hendaknya diklat dilakukan mulai dari kualifikasi peserta, materi pelatihan, metode, media yang digunakan, waktu/lamanya pelaksanaan pelatihan dapat disesuaikan dengan perkembangan era globalisasi.
2. Mengingat faktor diklat dan tingkat motivasi berpengaruh terhadap kemampuan PNS Pemkab. Ktw Timur, maka perlu adanya peningkatan pelaksanaan diklat dan juga yang perlu diperhatikan adalah pengembangan karier bagi pegawai melalui kebutuhan akan prestasi dalam rangka menggerakkan seseorang untuk bekerja lebih atau berkualitas.

3. Dalam memilih peserta pelatihan, hendaknya bagi semua pihak atau pimpinan yang berwenang memilih dan sekaligus menilai pegawai yang layak atau mampu menduduki eselon dapat memperhatikan kemampuan pegawai yang bersangkutan disamping persyaratan-persyaratan lainnya sesuai perundang-undangan yang berlaku.
4. Perlu penelitian lebih lanjut di luar variabel bebas yang sudah diteliti agar dapat dilihat sumbangan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi variabel terikat yaitu tingkat kemampuan PNS perlu juga disesuaikan dengan kondisi di lapangan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Algifari., 2000, *Analisis Regresi (teori, kasus dan solusi)*, Yogyakarta, BPFE.
- Amirullah & R. Hanafi., 2001, *Pengantar Manajemen*, Malang, UM Press.
- Alwi., 2001, *Pelatihan SDM yang efektif*, Bandung, Alfabeta.
- Byham W., 1996, *Competencies and Organizational Success*, USA, Byham.
- Budiono., 1998., *Peranan Pendidikan dan Pelatihan bagi SDM*, Jakarta, LP3ES
- Citra Umbara., 2000., *UU Otonomi Daerah*, Bandung.
- _____, 2001., *Peraturan Pemerintah tentang PNS*, Bandung.
- Garry Yukl., 1994, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta, Prenhallindo.
- Gary Dessler., 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prehanllindo.
- Gujarati., 1995, *Analisis Regresi Edisi Kedua*, Jakarta, Bumi Aksara .
- _____, 1993, *Model Analisis Regresi Edisi Pertama*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hardjana Agus M., 2001, *Training SDM Yang Efektif*, Yogyakarta, Kanisius.
- Hasibuan Malayu., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hadi Sutrisno., 2000, *Metode Research*, Yogyakarta, Andi.
- Irianto., J., 2001, *Isu-isu Strategis Pengembangan SDM*, Surabaya, Insan Cendekia.
- _____, 2001, *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan*, Surabaya, Insan Cendekia.
- Kaho., 1997, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, LP3ES
- Luck J. D., Ronald S R., 1987, *Marketing Research*, Seventh Edition, Prentise Hall.
- Moekijat., 1989, *Perencanaan SDM*, Bandung, Mandar Maju.

- _____, 1991, *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju.
- _____, 1995, *Manajemen Personalia dan SDM*, Bandung, Mandar Maju.
- Malayu H., 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* Jakarta, Bumi Aksara
- Manullang M., 1981, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Musanef., 1982, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, CV.Haji Masagung.
- Mocnir H.A.S., 2001, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta, Bumi Askara.
- Nitisemito Alex., 1996, *Manajemen Personalia MSDM*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo S., 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta Rincka Cipta.
- Hamalik., 2000, *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan, Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu* " Jakarta, Bumi Aksara.
- Poerwono, 1976, *Manajemen Pelatihan Dasar*" Jakarta, Bumi Aksara
- Rahhmat Jalaluddin., 1984, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung, R.Rosdakarya.
- Rais Soenjoto., 1998, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan efektivitas Kerja*, Airlangga University Press.
- Schermerhorn., 1994, *Organization Behaviore*, USA, Schermerhorn. Inc.
- Singarimbun dan Effendi Sofian., 1995, *Metode Penelitian Survai*, Jakarta, LP3ES.
- Sukanto dan Hani., 1986, *Perilaku Organisasi (SDM)*, Jakarta, LP3ES.
- Sigit., 1999, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono., 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Socnarko., 1998 , *Kebijaksanaan Pemerintah*, Surabaya, Airlangga University Press.

- Simamora H., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Siagian S. P., 2001, *Manajemen SDM*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Silalahi., 2002, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Soeyanto, dkk., 1995, *Metodelogi Penelitian*, Yogyakarta, Kanisius.
- Tilaar H.A.R., 1997, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi*, Jakarta, Gramedia.
- Thoha. M., 1990, *Perilaku Organisasi, konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta, Rajawali Press
- Umar Huscin., 1999, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Gramedia.
- Winardi., 1999, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.



**PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN SDM
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA**

ANGKET PENELITIAN

Salam,

Saya mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya yang melakukan penelitian tentang kontribusi pengembangan sumber daya manusia terhadap profesionalisme aparatur pemerintah. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i), untuk memberikan data-data sesuai dengan daftar pertanyaan berikut ini.

Bapak/Ibu/Sdr(i) cukup mengisikan data yang berkaitan dengan memberikan skor antara 0 s/d 4, pada kolom item-item pernyataan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i).

Jawaban Bapak/Ibu/Sdr(i) semata-mata digunakan untuk kepentingan penelitian tidak ada hubungan dengan penilaian kondite anda. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

A. Data Pribadi

1. Nomor Respoden :
2. Pangkat/Golongan :
3. Jenis Kelamin :
4. J a b a t a n/Esclon :
5. Tingkat Pendidikan :

B. Kemampuan (*ability*) dalam Pelaksanaan tugas Aparatur.

Pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda isikan skor antara 0 s/d 4 dengan acuan kriteria sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju = 4
STS = Sangat Tidak Setuju = 0



No.	PerAtanyaan	Skor
1.	Saya mampu mengambil kebijakan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh instansi/kantor saya.	
2.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan saya secara efektif dan efisiensi.	
3.	Saya memahami visi dan misi serta strategi yang ditetapkan pemerintah daerah.	
4.	Saya mampu mendesain atau membuat rencana strategis bagi pemerintah daerah.	
5.	Saya mampu mendesaian suatu strategi dengan menggunakan metode pengolahan data.	
6.	Saya mampu menganalisis peluang dan hambatan yang ada didaerah saya.	
7.	Saya memiliki pengalaman kerja yang berhubungan dengan kegiatan pengolahan dan analisis data.	
8.	Pekerjaan atau tugas yang saya jalani saat ini sesuai dengan keahlian teknis yang saya miliki.	
9.	Saya mampu mengatasi konflik-konflik yang terjadi antara teman sekerja, pimpinan ataupun bawahan.	
10.	Saya mampu menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari sekarang atau saya mampu menduduki salah satu jabatan apapun.	
11.	Saya mampu atau dapat mengkoordinir atau mengkoordinasikan dalam suatu kelompok/tim kerja.	
12.	Dalam berkomunikasi saya mampu memberi penjelasan atau menerangkan kepada seteman kerja, pimpinan ataupun bawahan serta masyarakat mengenai dibidang perencanaan pembangunan.	
13.	Saya mampu mensosialisasikan program-program pembangunan daerah.	
14.	Saya mampu menyusun program-program kerja bagi instansi saya.	
15.	Saya kesulitan membuat, menyusun dan merencanakan program-program pembangunan daerah.	
16.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan karena tingkat pendidikan yang saya miliki sangat mendukung saya.	
17.	Saya mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cepat dan tepat karena pengalam yang saya peroleh selama ini.	
18.	Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan saya karena termotivasi oleh keinginan keras saya untuk maju.	
20.	Saya mampu menjangkau ke depan rencana program atau kegiatan untuk masa yang akan datang.	
21.	Pengetahuan yang saya miliki selama ini membuat saya mampu membuat atau menyusun program pembangunan.	
22.	Pekerjaan atau tugas yang saya jalani saat ini sesuai dengan keahlian teknis yang saya miliki.	

23.	Saya selalu menggunakan teknologi dan informasi seperti komputer dan teknologi lainnya sebagai metode untuk melaksanakan pekerjaan saya.	
24.	Saya merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan saya karena kantor saya selalu menggunakan teknologi baru tersebut.	
25.	Saya kesulitan dengan rencana yang sudah ditetapkan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas.	
26.	Saya merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang memerlukan pengetahuan yang spesifik atau khusus.	
27.	Saya kesulitan membuat keputusan dalam pekerjaan yang spesifik atau khusus "rinci".	
28.	Dari pengetahuan profesional yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan masalah-masalah yang muncul dalam pekerjaan atau tugas-tugas saya	
29.	Saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan latar belakang pendidikan saya.	
30.	Saya mampu membuat laporan-laporan proyek pembangunan atau kegiatan lain bersifat administrasi.	

C. Angket Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan.

Pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda isikan skor antara 0 s/d 4 dengan acuan kriteria sebagai berikut:

	0	4
SS = Sangat Setuju -- 4	----- ----- ----- -----	
STS = Sangat Tidak Setuju = 0	STS	SS

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Saya memiliki potensi untuk mengikuti diklat kepemimpinan dalam rangka pengembangan karir saya.	
2.	Saya selama ini menunjukkan prestasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan saya.	
3.	Saya menjadi lebih siap dalam menjalankan tugas saya karena materi/kurikulum sesuai dengan diklat yang pernah saya ikuti.	
4.	Sikap dan kepribadian saya berubah setelah saya menerima diklat adum atau adumla.	
5.	Saya mengetahui kelompok dasar-dasar system administrasi negara setelah saya mengikuti atau menerima diklat adum atau adumla.	
6.	Saya lebih siap menerapkan tugas atau pekerjaan saya justru karena saya mendapatkan banyak informasi dari diklat adum atau adumla.	
7.	Ketrampilan yang saya dapat dari diklat ini cukup banyak membantu pekerjaan saya sekarang.	
8.	Tidak ada kesesuaian antara hasil yang diperoleh dari diklat dengan pekerjaan saya sekarang.	
9.	Pengetahuan tentang bagaimana menjalin hubungan kerja dengan orang lain banyak yang saya dapatkan diluar diklat adum atau adumla.	
10.	Kemampuan untuk menganalisis rencana kerja ke depan saya justru memperoleh banyak dari diklat yang saya ikuti.	
11.	Pengetahuan saya mengenai kepemimpinan banyak di asah dari diklat adum atau adumla.	

12. Metode yang diberikan selama mengikuti diklat justru membantu saya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.
13. Saya berani mengeluarkan pendapat mengenai rencana program pembangunan setelah saya menerima metode pelatihan dengan bentuk diskusi dalam waktu mengikuti diklat tersebut.
14. Saya mampu memecahkan suatu kasus yang ada setelah saya menerima metode pelatihan diklat adum atau adumla.
15. Media yang digunakan dalam pelatihan kepemimpinan tersebut sangat membantu saya dengan cepat mengartikan tujuan materi pelatihan.
16. Saya mampu mengelola administrasi perkantoran setelah saya menerima pelatihan diklat adum atau adumla tersebut.
17. Dasar-dasar kepemimpinan dan manajerial saya peroleh setelah saya mengikuti pelatihan adum atau adumla.
18. Waktu pelaksanaan pelatihan diklat adum atau adumla sesuai dengan materi/kurikulum yang diterima, dan cocok dengan kemampuan saya menerima materi pembelajaran tersebut.
19. Demonstrasi dengan menggunakan permainan-permainan sangat membantu saya untuk mengingat atau dapat saya terapkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan saya.
20. Saya mampu melaksanakan tugas ataupun pekerjaan saya tidak meminta bantuan orang lain, setelah saya menerima tugas-tugas perorangan disaat mengikuti pelatihan adum atau adumla.

D. Kebutuhan akan Prestasi (Tingkat Motivasi).

Pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda isikan skor antara 0 s d 4 dengan acuan kriteria sebagai berikut:



No.	Pertanyaan	Skor
1.	Saya senang dengan seringnya pimpinan saya mengadakan hal-hal yang menarik untuk membangkitkan minat kerja atau semangat para pegawanya	
2.	Saya bekerja baik datang maupu pulang, saya selalu menepati jam kantor.	
3.	Saya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu menggunakan waktu yang ditentukan dikantor.	
4.	Saya menggunakan waktu kerja, saya gunakan secara efisien dengan waktu yang ada tersebut.	
5.	Saya mampu memimpin dan mengatur sesama rekan kerja ataupun bawahan sesuai dengan wewenang saya.	
6.	Dalam berkomunikasi saya mampu untuk menggerakkan orang lain untuk bisa bekerja dan dengan komunikasi tersebut saya dapat menjalin hubungan sesama kerja atau orang lain.	
7.	Saya memiliki jiwa pemimpin dilihat dari wibawa saya dalam membawa diri ditengah sesama rekan kerja ataupun kepada masyarakat.	
8.	Saya mengetahui program-program kerja dibagian lainnya, sehingga saya dapat mengkoordinasikan untuk semua pekerjaan.	
9.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ada di semua bagian sehingga saya mampu menjangkau keadaan yang ada dikantor tersebut.	

10.	Saya mampu menggerakkan seseorang karena saya memiliki wewenang.	
11.	Saya mampu memutus sesuatu pekerjaan yang saya lakukan sebagai bahan penyusunan dan program kegiatan selanjutnya atau sekarang.	
12.	Saya berani memberi teguran atau hukuman kepada orang yang melawan atau melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku di kantor.	
13.	Saya dapat menyesuaikan diri dimana letak atau posisi sesuai dengan keberadaan yang saya. (tahu diri)	
14.	Saya dapat bersosialisasi atau berinteraksi baik sesama rekan kerja, pimpinan maupun bawahan.	
15.	Saya suka menolong atau membantu sesama rekan kerja, pimpinan atau bawahan apabila orang tersebut memerlukan bantuan saya.	
16.	Saya selalu mengalah apabila saya benar-benar salah atau menghormati sesama rekan kerja , pimpinan atau bawahan.	

Lampiran 4 Uji Validitas

Uji Validitas Kemampuan Pelaksanaan (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi
v1	0,3201	$1,031.10^{-03}$
v2	0,3140	$5,963.10^{-06}$
v3	0,3537	$2,782.10^{-07}$
v4	0,2530	$3,014.10^{-04}$
v5	0,2721	$9,738.10^{-05}$
v6	0,1865	$8,189.10^{-02}$
v7	0,2688	$1,190.10^{-04}$
v8	0,2278	$1,177.10^{-03}$
v9	0,1590	$2,449.10^{-02}$
v10	0,2556	$2,589.10^{-04}$
v11	0,1916	$6,559.10^{-03}$
v12	0,2624	$1,380.10^{-03}$
v13	0,2616	$1,827.10^{-04}$
v14	0,2753	$7,955.10^{-05}$
v15	0,2972	$1,925.10^{-05}$
v16	0,2999	$1,596.10^{-05}$
v17	0,3212	$3,518.10^{-06}$
v18	0,2462	$4,404.10^{-04}$
v19	0,2103	$2,801.10^{-01}$
v20	0,2426	$5,378.10^{-04}$
v21	0,2298	$1,700.10^{-02}$
v22	0,3361	$5,459.10^{-03}$
v23	0,3247	$2,726.10^{-06}$
v24	0,3190	$1,934.10^{-03}$
v25	0,2464	$4,351.10^{-04}$
v26	0,3513	$3,384.10^{-07}$
v27	0,2873	$1,925.10^{-03}$
v28	0,1663	$1,861.10^{-02}$
v29	0,3372	$1,045.10^{-06}$
v30	0,3146	$5,719.10^{-06}$

Uji Validitas Variabel Diklat (X_1)

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi
V31	0,1803	$1,060.10^{-12}$
V32	0,2976	$1,867.10^{-05}$
V33	0,1462	$3,883.10^{-12}$
V34	0,2707	$1,060.10^{-14}$
V35	0,3249	$2,675.10^{-06}$
V36	0,2931	$2,538.10^{-05}$
V37	0,2933	$2,499.10^{-05}$
V38	0,2356	$8,752.10^{-09}$
V39	0,2837	$4,673.10^{-05}$
V40	0,3339	$1,356.10^{-06}$
V41	0,4300	$2,085.10^{-10}$
V42	0,4567	$1,039.10^{-11}$
V43	0,2913	$2,858.10^{-05}$
V44	0,2886	$3,397.10^{-05}$
V45	0,2081	$3,107.10^{-11}$
V46	0,2070	$3,274.10^{-11}$
V47	0,2552	$2,659.10^{-14}$
V48	0,3455	$5,443.10^{-17}$
V49	0,3556	$2,382.10^{-17}$
V50	0,3257	$2,533.10^{-16}$

Uji Validitas Tingkat Motivasi (X_2)

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi
V51	0,2476	$4,088.10^{-04}$
V52	0,1419	$4,509.10^{-02}$
V53	0,2285	$1,136.10^{-03}$
V54	0,3725	$5,572.10^{-08}$
V55	0,3192	$4,076.10^{-06}$
V56	0,4066	$2,304.10^{-09}$
V57	0,3350	$1,246.10^{-06}$
V58	0,2309	$1,004.10^{-13}$
V59	0,3859	$1,661.10^{-18}$
V60	0,4474	$3,066.10^{-11}$
V61	0,3928	$7,828.10^{-14}$
V62	0,2907	$2,969.10^{-05}$
V63	0,3832	$2,128.10^{-08}$
V64	0,3368	$1,084.10^{-06}$
V65	0,3975	$5,612.10^{-09}$
V66	0,3064	$1,020.10^{-05}$

Lampiran 5 Uji Reliabilitas**Uji Reliabilitas Kemampuan Pelaksanaan (Y)**

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	452,6088	199	2,2744
Within People	2724,3667	5800	,4697
Between Measures	30,0548	29	1,0364
Residual	2694,3118	5771	,4669
Total	2881,7198	5999	,4804
Grand Mean	3,5068		

Reliability Coefficients

N of Cases = 200,0

N of Items = 30

Alpha = ,7947

Uji Reliabilitas Diklat (X₁)

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	272,0137	199	1,3669
Within People	1745,6000	3800	,4594
Between Measures	12,7590	19	,6715
Residual	1732,8410	3781	,4583
Total	1905,5590	3999	,4765
Grand Mean	3,5105		

Reliability Coefficients

N of Cases = 200,0

N of Items = 20

Alpha = ,6947

Uji Reliabilitas Tingkat Motivasi (X₂)

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square
Between People	332,4452	199	1,6706
Within People	1589,8750	3000	,5300
Between Measures	67,6600	15	4,5107
Residual	1522,2150	2985	,5100
Total	1766,0000	3199	,5520
Grand Mean	3,4750		

Reliability Coefficients

N of Cases = 200,0

N of Items = 16

Alpha = ,6647

Lampiran 6 Uji F dan Uji t

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kemampuan pelaksanaan (Y)	3,51050	,20048	200
Diklat (X1)	3,50683	,16235	200
Tingkat Motivasi (X2)	3,47524	,23518	200

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,7916 ^a	,6266	,6228	,1231	1,873

- a. Predictors: (Constant), Tingkat Motivasi (X2), Diklat (X1)
 b. Dependent Variable: Kemampuan pelaksanaan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,0112	2	2,5056	185,2616	,0070 ^a
	Residual	2,9868	197	,0152		
	Total	7,9980	199			

- a. Predictors: (Constant), Tingkat Motivasi (X2), Diklat (X1)
 b. Dependent Variable: Kemampuan pelaksanaan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Partial	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,0822	,3603	8,5534	,0000				
	Diklat (X1)	,0157	,0011	14,1803	,0019	,7107	,9972	1,0028	
	Tingkat Motivasi (X2)	,1391	,0135	10,3176	,0115	,5923	,9972	1,0028	

a. Dependent Variable: Kemampuan pelaksanaan (Y)

Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Residual
Pearson Correlation	Diklat (X1)	4,831E-17
	Tingkat Motivasi (X2)	-3,039E-16
	Unstandardized Residual	1,000
Sig. (2-tailed)	Diklat (X1)	1,000
	Tingkat Motivasi (X2)	1,000
	Unstandardized Residual	
N	Diklat (X1)	200
	Tingkat Motivasi (X2)	200
	Unstandardized Residual	200

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor : 99 Tahun 2000

Tanggal : 10 November 2000

No.	PANGKAT	GOLONGAN	RUANG
1	Juru Muda	I	a
2	Juru Muda Tingkat I	I	b
3	Juru	I	c
4	Juru Tingkat I	I	d
5	Pengatur Muda	II	a
6	Pengatur Muda Tingkat I	II	b
7	Pengatur	II	c
8	Pengatur Tingkat I	II	d
9	Penata Muda	III	a
10	Penata Muda Tingkat I	III	b
11	Penata	III	c
12	Penata Tingkat I	III	d
13	Pembina	IV	a
14	Pembina Tingkat I	IV	b
15	Pembina Utama Muda	IV	c
16	Pembina Utama Madya	IV	d
17	Pembina Utama	IV	e