

**PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN (BKPP) KOTA MAGELANG**

**THE INFLUENCE OF TRAINING AND MOTIVATION TOWARDS THE
PERFORMANCE OF BKPP CITY OF MAGELANG**

Ovia Safitri Retnandani, Joko Kumoro

Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri
Yogyakarta

Ovi.retnandani@gmail.com , jokokum@uny.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) adanya pengaruh diklat jabatan terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. 2) Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. 3) Adanya Pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang yang berjumlah 37 orang, sehingga merupakan penelitian populasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh variabel secara parsial, sedangkan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama. Dengan tingkat signifikansi hasil analisis ditentukan sebesar 5%. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.002 ($Sig < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,334 dan t tabel sebesar 2,021 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.005 ($Sig < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,015 dan t tabel sebesar 2,021 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 ($Sig < 0.05$) dan F hitung sebesar 9,173 dan F tabel sebesar 2,88 ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$). Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel diklat jabatan dan motivasi kerja sebesar 35,0%, sedangkan sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : diklat, motivasi kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the influence of office training on employee performance in BKPP Magelang. 2) The influence of work motivation on employee performance in BKPP of Magelang City. 3) The influence of job training and job motivation of employees to the performance of employees in BKPP Magelang. This research was an *ex post facto* research using quantitative approach. Population in this research was all employees in office BKPP City of Magelang which amounts to 37 people, so that is population research. Data collection methods in this study are using

questionnaires and documentation. The instrument test methods used validity test and reliability test. Data analysis techniques used prerequisite analysis test which includes normality test, linearity test and multicollinearity test. Hypothesis testing used simple regression analysis to test the effect of variables partially, while multiple regression analysis to test the effect of variables together. With the significance level of analysis results determined at 5%. Based on the results of the research can be obtained conclusion as follows: 1) There is positive influence and significant training position on employee performance in BKPP City of Magelang. This is proven by the significance value of 0.002 (Sig <0.05) and t arithmetic of 3.334 and t table of 2.021 (t table > t table). 2) There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance in BKPP Magelang. This is proven by the significance value of 0.005 (Sig <0.05) and t arithmetic of 3.015 and t table of 2.021 (t table > t table). 3) There is a positive and significant influence on the job training and work motivation together on the performance of employees in BKPP Kota Magelang. This is proven by the significance value of 0.001 (Sig <0.05) and F arithmetic of 9.173 and F table of 2.88 (F table > F table). Employee performance can be explained by job training variable and work motivation equal to 35,0%, while the rest equal to 65% explained by other variable not examined.

Keywords : Training, Motivation, Performance

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu *condition sine qua non*, atau sesuatu yang tidak dapat dihindarkan yang harus terus dilakukan, hal ini dikarenakan kualitas SDM dapat menunjang sarana dan prasarana suatu organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban, melaksanakan dan memelihara tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh. Sosok PNS juga diharapkan sebagai pribadi yang profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara. Peningkatan kualitas aparatur pemerintah diarahkan agar mampu mendukung sistem administrasi negara yang didalamnya terkandung fungsi utama, yaitu fungsi

penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat.

Peningkatan kinerja PNS dapat dilakukan dengan pembentukan sikap dan perilaku yang diwujudkan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Diklat sendiri memegang peranan penting dalam pembentukan sikap dan perilaku calon Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar, 2010, p.12). Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: 1) sikap mental, 2) pendidikan, 3) ketrampilan, 4) manajemen, 5) hubungan industrial, 6) tingkat penghasilan, 7) gizi dan kesehatan, 8) jaminan sosial, 9) lingkungan dan suasana kerja, 10) kualitas sarana pembelajaran, 11) teknologi, dan kesempatan berprestasi. (Mulyasa, 2007: p.140) Faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Peningkatan kinerja PNS dapat dilakukan dengan pembentukan sikap dan perilaku yang diwujudkan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)".

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003,p.27) bahwa: "Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang."

Aspek pendidikan dan pelatihan semakin penting dan mendesak dalam peningkatan kualitas aparat atau pegawai agar mempunyai kemampuan manajerial dan teknis fungsional untuk mempengaruhi efektivitas pelayanan publik yang diliputi dengan berbagai penyakit birokrasi, kinerja yang rendah,

menurunnya produktivitas dan mutu serta kompleksitas masalah pembangunan yang semakin meningkat.

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

Diklat sendiri memegang peranan penting dalam pembentukan sikap dan perilaku calon Pegawai Negeri Sipil . Hal ini didasarkan dari tujuan Pendidikan dan Pelatihan bagi PNS yaitu, menumbuhkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air, kemudian meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya serta meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting, teradapat berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu: 1) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir. 2) Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya. 3) Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik. 4) Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri. (Wursanto, 2009: p.60-61).

Selain program Diklat, motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang

dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting pegawai mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya jika pegawai tersebut tidak mau bekerja keras.

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

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

Kenyataan memperlihatkan bahwa pelayanan publik belum efektif dan efisien karena latar belakang pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja yang dimiliki aparat belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas atau belum melaksanakan fungsi pelayanan secara baik. Hasil observasi yang dilakukan peneliti di BKPP Kota Magelang yaitu terdapatnya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya serta jumlah pegawai yang belum memenuhi kebutuhan untuk masing-masing bidang.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tujuan terwujudnya profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Oleh sebab itu diperlukan adanya upaya pengembangan kapasitas pegawai yang dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan pegawai agar senantiasa dapat sejalan dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Saat ini, kinerja pegawai pada BKPP Kota Magelang masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi.

Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja pegawai BKPP Kota Magelang terletak pada individu dan kemampuan pegawai itu sendiri. Ini berdasarkan hasil observasi peneliti sementara ditemukan bahwa kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya ini menyebabkan pegawai yang bekerja pada BKPP Kota Magelang terkesan kurang menunjukkan kualitas kinerjanya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, sebagian pegawainya tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, serta adanya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja. Yang dimaksud kurang efektif adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya, seperti calon pegawai mempunyai keahlian dalam bidang keuangan tetapi ditempatkan di bidang Pembinaan Disiplin Pegawai.

Namun, meskipun BKPP Kota Magelang telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja pegawainya ternyata pendidikan dan pelatihan tersebut masih belum memberikan perubahan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawainya. Hal ini mengakibatkan tujuan dari pendidikan

dan pelatihan belum dapat dicapai secara maksimal.

Tujuan penelitian ini yaitu pertama, untuk mengetahui adanya pengaruh diklat jabatan terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Kedua, untuk mengetahui adanya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Ketiga, untuk mengetahui adanya pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September – Desember 2017. Lokasi peneliti melaksanakan penelitian bertempat di kantor BKPP Kota Magelang yang beralamat jalan Jendral Sarwoe Edie Wibowo nomor 2 Kota Magelang. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner pada 37 pegawai BKPP Kota Magelang

Uji coba instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan pada 20 Pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada Dinas Pengelolaan Pendapatan Dan Keuangan Daerah Kota Magelang. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk lembar angket/kuesioner variabel pendidikan dan pelatihan (X), butir pernyataan yang valid berjumlah 13 butir dengan butir gugur sebanyak 2 butir dan lembar angket/kuesioner variabel kinerja pegawai (Y) butir yang valid berjumlah 15 butir. Butir-butir yang gugur atau tidak valid telah dihilangkan dan butir yang valid menurut peneliti masih cukup mewakili masing-masing indikator yang ingin diungkapkan, sehingga instrumen tersebut masih layak digunakan.

Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,82,

reliabilitas variabel motivasi kerja 0,61, dan reliabilitas variabel kinerja pegawai sebesar 0,84 sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel dengan tingkat interpretasi tinggi atau kuat. Teknik analisis data penelitian ini meliputi deskripsi data, uji prasyarat analisis, dan analisis dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

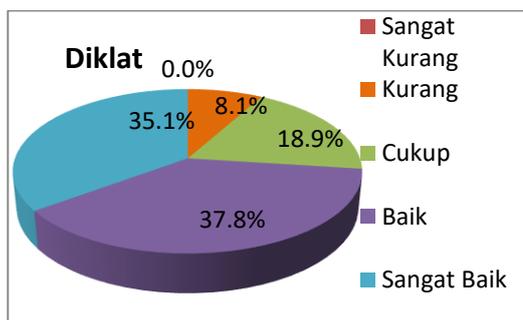
Diklat

Data variabel diklat diperoleh melalui angket variabel diklat jabatan dengan 13 butir pernyataan dan jumlah responden 37 orang. Berdasarkan data diklat jabatan yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 20.0 for windows* maka diperoleh skor tertinggi sebesar 52,00 dan skor terendah sebesar 25,00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 39,51, median 38,00, modus 36,00 dan standar deviasi sebesar 7,15. Data Distribusi Frekuensi variabel diklat disajikan dalam tabel 1

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Diklat.

No	Interval	frekuensi	Persentase
1	49 - 52	6	16.22%
2	45 - 48	2	5.40%
3	41 - 44	9	24.32%
4	37 - 40	7	18.92%
5	33 - 36	8	21.62%
6	29 - 32	2	5.41%
7	25 - 28	3	8.11%
Jumlah		37	100.00%

Data variabel diklat kemudian digolongkan kedalam kategori kecenderungan variabel yang di tampilkan dalam bentuk *pie chart* pada gambar 1.



(Sumber : Data primer yang di olah 2017)

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa diklat jabatan dalam kategori baik sebanyak 37,8% dan paling sedikit dalam kategori kurang sebanyak 8,1%. Dengan demikian, kecenderungan diklat jabatan mayoritas responden menyatakan dalam kategori baik. Meskipun ada yang menyatakan kategori kurang sebanyak 8,1%. Hal ini dimungkinkan karena belum semua pegawai negeri sipil mendapatkan kesempatan diklat jabatan secara intens dan berkelanjutan.

Motivasi Kerja

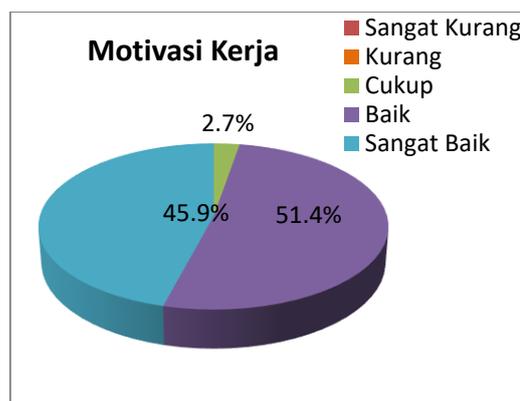
Data variabel motivasi kerja diperoleh melalui angket variabel motivasi kerja dengan 10 butir pertanyaan dan jumlah responden 37 orang. Berdasarkan data motivasi kerja yang diolah menggunakan program SPSS Versi 20.0 for windows maka diperoleh skor tertinggi sebesar 39,00 dan skor terendah sebesar 25,00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 32,35; median 32,00; modus 30,00 dan standar deviasi sebesar 3,13.. Tabel 2 disajikan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja.

Tabel 2 distribusi frekuensi variabel motivasi kerja

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	37 - 38	3	8.11%
2	35 - 36	8	21.62%
3	33 - 34	6	16.22%
4	31 - 32	7	18.92%
5	29 - 30	9	24.32%
6	27 - 28	3	8.11%
7	25 - 26	1	2.70%
Jumlah		37	100.00%

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Data variabel motivasi kerja kemudian digolongkan kedalam kategori kecenderungan variabel yang di tampilkan dalam bentuk pie chart pada gambar 2.



Berdasarkan Gambar 2 tersebut menunjukkan menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori sangat baik sebanyak 17 orang (45,9%). Selanjutnya pada kategori baik sebanyak 19 orang (51,4%) dan pada kategori cukup sebanyak 1 orang (2,7%). Sementara pada kategori kurang dan sangat kurang tidak ada. Dengan demikian kecenderungan motivasi kerja pegawai sebagian besar dalam kategori baik.

Kinerja Pegawai

Data variabel kinerja PNS diperoleh melalui angket dengan 15 butir pernyataan dan jumlah responden 37 orang. Berdasarkan data kinerja PNS yang diolah menggunakan program SPSS Versi 20.0 for windows maka diperoleh skor tertinggi sebesar 58,00 dan skor

terendah sebesar 35,00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 47,78, median 48,00, modus 51,00 dan standar deviasi sebesar 6,29.

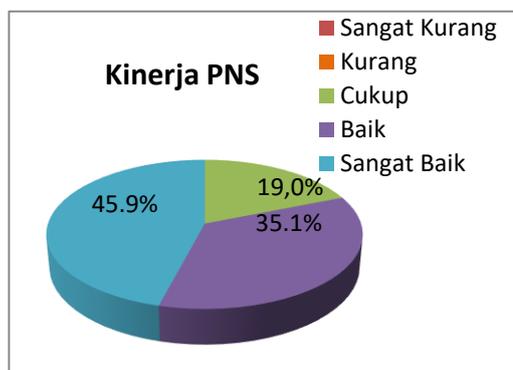
Data distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai disajikan Tabel 3 disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai.

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	59 - 62	0	0.00%
2	55 - 58	8	21.62%
3	51 - 54	6	16.22%
4	47 - 50	7	18.92%
5	43 - 46	7	18.92%
6	39 - 42	7	18.92%
7	35 - 38	2	5.41%
Jumlah		37	100.00%

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Data variabel kinerja pegawai kemudian digolongkan kedalam kategori kecenderungan variabel yang di tampilkan dalam bentuk *pie chart* pada gambar 3.



Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa kinerja PNS pada kategori sangat baik sebanyak 17 orang (45,9%), pada kategori baik sebanyak 13 orang (35,1%), dan kategori cukup sebanyak 7 orang (19,0%). Sementara pada kategori kurang dan sangat kurang tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kinerja PNS

sebagian besar dalam kategori sangat baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Diklat Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Diklat Jabatan terhadap Kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.002 (Sig < 0.05) dan t hitung sebesar 3,334 dan t tabel sebesar 2,021 (t hitung > t tabel). Penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martha Monroza Siagian (2010) dan Iman Sukendar (2007) yang juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden menyatakan diklat jabatan pada kategori sangat baik sebanyak 13 orang (35,1%), kategori baik sebanyak 14 orang (37,8%), kategori cukup sebanyak 7 orang (18,9%) dan kategori kurang sebanyak 3 orang (8,1%). Dengan demikian, mayoritas responden menyatakan diklat jabatan di BKPP Kota Magelang dalam kategori baik. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan BKPP Kota Magelang sudah sesuai dengan kebutuhan, pengembangan program pelatihan serta evaluasi yang dilakukan sudah baik. Meskipun ada yang menyatakan kategori kurang sebanyak 8,1%. Hal ini dimungkinkan karena belum semua Pegawai Negeri Sipil mendapatkan kesempatan diklat jabatan secara intens dan berkelanjutan.

Hasil akhir yang diharapkan dari pengadaan diklat yaitu adanya peningkatan kemampuan peserta diklat dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Peningkatan kemampuan ini pun sudah dirasakan oleh pegawai BKPP yang telah mengikuti diklat. Hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi setelah diklat yang mereka jalani. Sebagian besar menyatakan bahwa dari hasil evaluasi diketahui bahwa ada peningkatan kemampuan. Mereka juga merasa bahwa setelah mengikuti diklat mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.005 ($\text{Sig} < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,015 dan t tabel sebesar 2,021 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iman Sukendar (2007) yang juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa motivasi kerja pada kategori sangat baik sebanyak 17 orang (45,9%). Selanjutnya pada kategori baik sebanyak 19 orang (51,4%) dan pada kategori cukup sebanyak 1 orang (2,7%). Dengan demikian kecenderungan motivasi kerja pegawai sebagian besar dalam kategori baik. Hal ini berarti pegawai BKPP Kota Magelang telah memiliki tanggungjawab dalam melakukan

pekerjaan, prestasi yang ingin dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak dengan baik. Motivasi kerja pegawai merupakan bentuk dorongan positif dan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKD Kota Magelang. Semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

3. Pengaruh Diklat Jabatan dan Motivasi Kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 ($\text{Sig} < 0.05$) dan F hitung sebesar 9,173 dan F tabel sebesar 2,88 ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$). Penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iman Sukendar (2007) yang juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja PNS pada kategori sangat baik sebanyak 17 orang (45,9%), pada kategori baik sebanyak 13 orang (35,1%), dan kategori cukup sebanyak 7 orang (18,9%).

Sementara pada kategori kurang dan sangat kurang tidak ada. Dengan demikian kecenderungan kinerja PNS sebagian besar dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti pegawai di BKPP Kota Magelang telah memenuhi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, disiplin kerja, inisiatif dan tanggungjawab dalam bekerja.

Besarnya sumbangan masing-masing variabel yaitu variabel diklat jabatan mempunyai sumbangan efektif sebesar 19,4%. Variabel motivasi kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 15,6%. Selain diketahui besarnya sumbangan efektif untuk masing-masing variabel untuk variabel diklat jabatan sebesar 55,4%. Variabel motivasi kerja mempunyai sumbangan relatif sebesar 44,6%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dengan adanya diklat dan motivasi kerja, maka dapat berdampak pada kinerja pegawai. Semakin baik diklat dan motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai di di BKPP Kota Magelang.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat jabatan terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.002 ($\text{Sig} < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,334 dan t tabel sebesar 2,021 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.005 ($\text{Sig} < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,015 dan t tabel sebesar 2,021 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$).

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 ($\text{Sig} < 0.05$) dan F hitung sebesar 9,173 dan F tabel sebesar 2,88 ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$). Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel diklat jabatan dan motivasi kerja sebesar 35,0%, sedangkan sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi BKPP Kota Magelang
Berdasarkan hasil olah data penelitian diketahui bahwa dari 37 subyek penelitian sebesar 8,1% menyatakan diklat jabatan pada kategori kurang, sehingga BKPP Kota Magelang hendaknya memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk mengikuti diklat secara berkelanjutan. Dengan adanya diklat yang dilaksanakan secara berkelanjutan pada pegawai, maka semakin mengasah kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Diklat dapat dilakukan dengan berbagai bentuk seperti seminar, workshop, bimtek yang bekerjasama dengan pemerintah maupun pihak swasta.
2. Bagi pegawai
Berdasarkan hasil olah data penelitian diketahui bahwa dari 37 subyek penelitian sebesar 8,1% menyatakan diklat jabatan pada kategori kurang, sehingga pegawai hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara mengikuti diklat jabatan.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut agar dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya

bersifat subyektif dari penilaian pegawai yang menjadi sampel penelitian, tetapi juga dilakukan penilaian bersifat obyektif dengan dilakukan perbandingan penilaian dari pihak manajemen/kepegawaian dan penilaian dari rekan kerja.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Hamzah B. Uno. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja.
- Sugiyono .2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wursanto. (2009). *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.

Profil Singkat

Ovia Safitri Retnandani lahir pada tanggal 31 Maret 1993 di Kota Magelang , Jawa Tengah Merupakan mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2011.

Drs. Joko Kumoro, M.Si., Lahir pada tanggal 26 Juni 1960. Menempuh Pendidikan S1 Universitas Negeri Yogyakarta lulus pada tahun 1984 dan S2 di Universitas Indonesia lulus pada tahun 1997.