

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA
PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN
NIAS BARAT**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (S-2)**

**Diajukan Kepada :
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen**



Oleh:
MARTIANUS WARUWU
NPM: 1810102106

**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN
2020**

Halaman Pengesahan Tesis

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS BARAT**

TESIS

Diajukan Kepada
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas HKBP Nommensen

Oleh
MARTIANUS WARUWU
NPM: 1810102106

Menyetujui,
Komisi Pembimbing,

Ketua,

Anggota,

Dr. T. Sihol Nababan, SE., MSi.

Dr. Ferry Panjaitan, SE., MSi

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana,

Ketua Program Studi,

Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA

Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur pada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan kuasanya yang berkelimpahan kepada saya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini disusun, dan hasilnya bisa sebagai bahan evaluasi, masukan dan referensi bagi pegawai dan pimpinan di OPD Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Disamping itu, tesis ini juga sebagai persyaratan dalam rangka mengakhiri masa pendidikan sekolah pascasarjana guna mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen, Medan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, petunjuk, serta dukungan berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Haposan Siallagan, SH., MH., selaku Rektor Universitas HKBP Nommensen.
2. Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA., selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen.
3. Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA., selaku Ketua Prodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama proses perkuliahan.
4. Dr. T. Sihol Nababan, SE., MSi. selaku ketua pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Ferry Panjaitan, SE., MSi selaku anggota pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan yang telah mendidik dan membimbing

selama perkuliahan dan seluruh pegawai tata usaha Sekolah Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen.

7. Pimpinan OPD Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat yang telah memberi ijin dan seluruh pegawai yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Teristimewa kepada orangtua saya, Raisa Hia Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih atas doa, kasih sayang serta dukungan yang tidak ada hentihentinya.
9. Teruntuk Istri saya Yarina Lumbu yang senantiasa memberi semangat, kepercayaan, dan dukungan moril untuk menyelesaikan Pendidikan Pascasarjana.
10. Anak- Anak: Lidia Athalia Marya Waruwu, Nadin Marya Waruwu, Mario Waruwu dan Anggelina Marya Waruwu yang telah menjadi anak yang baik selama perkuliahan berlangsung.
11. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen yang saling bekerjasama memberikan semangat, motivasi dan saling menguatkan untuk dapat menyelesaikan Pendidikan Pascasarjana
12. Seluruh rekan-rekan kerja yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dimana penulis melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki penulis. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga karya ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Medan, Oktober 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR.....	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2. Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	14
2.1.1.4. Efek Kinerja Pegawai.....	16
2.1.2. Disiplin Kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.2.2. Faktor Disiplin Kerja	18
2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja	20
2.1.2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	21
2.1.2.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	21
2.1.2.2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	23
2.1.2.3. Dimensi-dimensi Pendidikan dan pelatihan.....	24

2.1.4. Motivasi Kerja	30
2.1.4.1. Pengertian Motivasi	30
2.1.4.2. Tujuan Motivasi	31
2.1.4.3. Bentuk Motivasi	32
2.1.4.4. Indikator Motivasi	34
2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan	35
2.3. Kerangka Pikir Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1. Desain Penelitian.....	45
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
3.4. Definisi Operasional Variabel	46
3.5. Teknik Pengumpulan Data	49
3.6. Instrumen Penelitian.....	50
3.7. Uji Instrumen.....	51
3.8. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Gambaran Umum Responden	60
4.2. Hasil Penelitian	64
4.2.1. Uji Validitas.....	64
4.2.2. Uji Reliabilitas	68
4.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian	69
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	79
4.2.5. Uji Regresi Linier	84
4.2.6. Pengujian Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga	86
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
5.1. Kesimpulan	97
5.2. Saran-Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR DAN DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	43
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	80
Gambar 4.2. Normalitas	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	50
Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2. Karakteristik Usia Responden.....	61
Tabel 4.3. Karakteristik Pendidikan Responden	62
Tabel 4.4. Karakteristik Lama Bekerja Responden.....	64
Tabel 4.5. Hasil Pengujian validitas Instumen Variabel Disiplin Kerja (X1)...	65
Tabel 4.6. Hasil Pengujian validitas Instumen Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2).....	66
Tabel 4.7. Hasil Pengujian validitas Instumen Variabel Motivasi (X3)	66
Tabel 4.8. Hasil Pengujian validitas Instumen Variabel Kinerja Pegawai (Y) .	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.10. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel 4.11. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Pendidikan dan Pelatihan	72
Tabel 4.12. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja	74
Tabel 4.13. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai ...	77
Tabel 4.14. Hasil Pengujian Multikolinieritas	78
Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Linier	84
Tabel 4.16 Hasil Uji F/ Analisis Of Varians	88

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS BARAT**

**Oleh
MARTIANUS WARUWU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan informasi tentang: 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, 2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai, 3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai, 4. Pengaruh simultan dari Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, alat uji statistik IBM SPSS 22 dan Objek penelitian Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dengan jumlah sampel sebanyak 60 pegawai, penelitian ini memberi bukti bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,742. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,508. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,199, dan 4) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,475.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek pen

ting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Sijabat & Silalahi, 2017).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2006: 9). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Kinerja pegawai yang terdapat dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh organisasi. Namun pada kenyataannya, kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat masih belum maksimal.

Belum maksimalnya kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat ditunjukkan dari keseluruhan pelaksanaan kegiatan dari program kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat tahun 2019 dengan penilaian kurang baik. Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat, dapat diketahui bahwa rendahnya kinerja pegawai karena rendahnya Disiplin kerja, Motivasi dan pendidikan dan pelatihan yang diberikan.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi. Ariana (2013) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,

dampak dari disiplin kerja pada kinerja karyawan positif yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi (Belizzi dan Hasty, 2000).

Hasil observasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih atau tidak sesuai dengan ketetapan instansi. Adanya pegawai yang banyak meluangkan waktunya di kedai kopi, pergi keluar setelah isi daftar kehadiran. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Namun, menurut keterangan dari Kepala Bagian di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal seperti: masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Ketidakhadiran pegawai

tanpa keterangan dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2006:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Selain disiplin kerja, kegiatan pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai juga memberi dampak pada kinerja pegawai. Berhasilnya pencapaian kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat tidak terlepas dari kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Untuk meningkatkan kinerja juga dapat dilakukan dengan pembentukan sikap dan perilaku yang diwujudkan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Diklat sendiri memegang peranan penting dalam pembentukan sikap dan perilaku calon Pegawai Negeri Sipil ini. Hal ini didasarkan dari tujuan Pendidikan dan Pelatihan bagi PNS ini yaitu, menumbuhkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air, kemudian meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya serta meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas

pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

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

Berdasarkan uraian itu, maka dalam pengembangan organisasi pemerintah saat ini adalah upaya peningkatan kualitas aparat atau pegawai melalui proses pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini lebih diarahkan pada pembentukan pribadi aparat, pembentukan dan penanaman nilai di dalam diri aparat yang berlangsung dalam masyarakat, sehingga pada akhirnya, melalui pelaksanaan tugas setiap aparat akan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, pelaksanaan suatu tugas tanpa didukung dengan latar belakang pendidikan dan motivasi kerja akan mengurangi upaya pencapaian pelayanan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, selain disiplin kerja dan program Diklat, motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya jika

mereka tidak mau bekerja keras.

Motivasi adalah penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal (Agus Sutiono, dkk. 2011: 244). Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta dapat tercapai tujuan suatu instansi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong berupa motivasi agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Motivasi kerja pada setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah itu berbeda, termasuk pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Adanya pegawai yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja tentu tidak sesuai dengan keinginan instansi supaya setiap pegawai memiliki motivasi tinggi. Akibatnya tujuan instansi dalam memberikan pelayanan publik terbaik melalui pegawainya dapat tercapai.

Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga agar tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja. Kenyataan memperlihatkan bahwa pelayanan publik belum efektif dan efisien karena latar belakang pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja yang dimiliki aparat belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas atau belum melaksanakan fungsi pelayanan secara baik. Hal ini menyebabkan prospek pelayanan publik

cenderung tidak efektif dan efisien yang lebih jauh membawa dampak bagi penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan. Berbagai masalah yang muncul berkaitan dengan efektivitas pelayanan publik menunjukkan bahwa aspek pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja sebagai faktor penunjang bagi aparat atau pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya, masih belum mendapat perhatian yang serius dari pemerintah.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat menjadi alasan peneliti untuk mencari tau kebenarannya, sehingga menjadi dasar dalam melakukan penelitian ini..

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui tentang:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
2. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
4. Pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Akademisi. Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Bagi Instansi Terkait.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dalam menjalankan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik.

Sebagai tambahan dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi dan disiplin yang berkaitan dengan kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja berasal dari istilah *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya), atau juga hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabunda Tika. 2006: 121). Menurut Wirawan (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. "Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai" (Mathis and Jackson, 2006: 378).

As'ad (2001:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2006:34) kinerja

adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Mangkunegara (2011: 67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1.2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Bernadine (dalam Rokhmaloka Habsoro 2011:18-19 yang dikutip dari Mas'ud, 2004) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas,
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas,
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu,

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas,

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian,

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

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim,

kekompakan dan keeratan anggaran tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama

masyarakat, dan kompetitor.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.4. Efek Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja pegawai berdampak pada hal-hal berikut ini:

1. Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Pegawai mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2006: 444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.” Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:86) bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

2.1.2.2. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan,

yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Singodimejo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan

dengan aturan.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sudarmanto (2009) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dimana pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah

membolos. Pegawai akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.

3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja organisasi. Ketika tingkat disiplin kerja suatu organisasi itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas organisasi meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.1.2.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Untuk meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi masyarakat sangat perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan

Pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selanjutnya disebut diklat adalah proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi PNS. Dengan diberikan pendidikan dan pelatihan diharapkan para pegawai dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

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

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

Menurut Hardiyansyah dalam Ngalim (2006: 7), pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Instansi Pembina pendidikan dan pelatihan adalah lembaga Administrasi Negara. Menurut Ngalim (2006: 197), pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang di lakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat di selesaikan dengan baik.

Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil.

2.1.2.2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

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

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan;
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

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

Menurut Sardiman (2007: 105) tujuan Diklat antara lain:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi.

2. Moral Pegawai

Moral pegawai sangat penting bagi suatu lembaga, karena dengan moral pegawai yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

3. Karier

Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

4. Kepemimpinan

Suatu lembaga membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang adadalam lembaga/instansi.

5. Kompensasi

Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga tujuan dari lembaga akan tercapai.

2.1.2.3. Dimensi-dimensi Pendidikan dan pelatihan

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

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka akan diuraikan tentang

beberapa hal tentang dimensi-dimensi pendidikan dan pelatihan menurut Siagian (2002: 178), yaitu :

1) Instruktur/Widyaiswara

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

a) Kriteria umum :

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

b) Kriteria penunjang :

- (1) Mempunyai pendidikan formal yang setara atau lebih tinggi dari persyaratan pendidikan minimal peserta

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

2) Kurikulum

Kurikulum menurut Ngalim (2006) adalah dokumen tertulis yang mengandung isi mata pelajaran yang diajar kepada peserta didik melalui berbagai mata pelajaran, pilihan disiplin ilmu, rumusan masalah dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan berdasarkan UU no. 20 tahun 2003 kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai pendidikan nasional. Mata pelajaran atau materi Diklat dikelompokkan ke dalam beberapa kelompok bidang garapan, yaitu :

- a) Kajian sikap dan perilaku: Diarahkan pada pengembangan dan penguasaan sikap dan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan internal dan eksternal, terdiri dari :
 - (1) Kepemimpinan di alam terbuka
 - (2) Kecerdasan emosional
 - (3) Pengenalan dan pengukuran potensi diri
 - (4) Etika kepemimpinan aparatur
- b) Kajian manajemen publik : Diarahkan pada pembahasan dan penguasaan konsep-konsep manajemen publik yang relevan dalam menangani

masalah-masalah sektor, lintas sektor, wilayah dan lembaga dengan memperhatikan dinamika perkembangan lingkungan internal dan eksternal. Terdiri dari :

- (1) Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI).
- (2) Dasar-dasar administrasi publik.
- (3) Dasar-dasar pemerintahan yang baik.
- (4) Manajemen SDM, keuangan dan materiil.
- (5) Koordinasi dan hubungan kerja.
- (7) Operasionalisasi pelayanan prima.
- (8) Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (PMPK).
- (9) Teknik komunikasi dan presentasi yang efektif.
- (10) Pola kerja terpadu (PKT)
- (11) Pengelolaan informasi dan teknik pelaporan.

c) Kajian pembangunan : Diarahkan pada pemahaman dan penguasaan teori dan indikator-indikator pembangunan serta pemecahan permasalahan kebijakan, utamanya yang terkait dengan bidang tugasnya. Terdiri dari :

- (1) Konsep dan indikator pembangunan.
- (2) Otonomi dan pembangunan daerah.
- (3) Kebijakan dan program pembangunan nasional.
- (4) Muatan teknis substansi lembaga.

d) Aktualisasi

- (1) Isu aktual sesuai tema.
- (2) Observasi lapangan.

(3) Kertas kerja perorangan.

(4) Kertas kerja kelompok dan kertas kerja angkatan (KKK/KKA).

3) Metode Pembelajaran

Di dalam pedoman penyelenggaraan Diklat dijelaskan bahwa metode yang dipakai adalah dengan pendekatan proses belajar mengajar andragogi (orang dewasa). Melalui pendekatan andragogi para peserta diklat dipacu untuk berprestasi secara aktif dengan jalan saling asah, saling asih dan saling asuh diantara para peserta. Dalam penerapan pendekatan andragogi perlu dipahami hal-hal sebagai berikut :

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

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

- a) Penulisan kertas kerja
- b) Pendalaman materi

- c) Studi kasus
- d) Diskusi
- e) Ceramah yang dikombinasikan dengan kesempatan tanya jawab, diskusi dan latihan.

4) Sarana-Prasarana dan Dana

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

Sedangkan sarana yang dibutuhkan dalam Diklat adalah :

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

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

1. Ruang dan tata ruang yang representatif
2. Perlengkapan bagi peserta
3. Perpustakaan
4. Kamar kecil
5. Fasilitas olah raga

6. Kendaraan operasional

7. Unit kesehatan Diklat, dan sebagainya

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

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi dengan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu

Hasibuan, 2006: 143).

Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan Robbins (2003: 125) yaitu bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut pendapat Agus Sutiono, dkk (2011: 224) menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Kesimpulan yang didapat dari beberapa pengertian motivasi adalah bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.4.2. Tujuan Motivasi

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

tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi yang dinyatakan oleh Hasibuan (2006: 146) adalah:

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

2.1.4.3. Bentuk Motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang diberikan organisasi ataupun pimpinan yaitu.

1. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang diinstruksikan oleh pimpinan maupun organisasi.

2. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif antara lain.

- a) Memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.
- b) Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan (*decision making*) yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- c) Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau saran lain yang lebih fantastis.

3. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen atau pimpinan untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia (Siswanto Sastrohadiwiryo. 2005: 268-269).

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

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian,

penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

2.1.4.4. Indikator Motivasi

Salah satu penganut teori motivasi kepuasan adalah Maslow yang mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Teori Hierarki Kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Jenjang kebutuhan manusia ini yang kemudian dijadikan indikator-indikator motivasi kerja yang disusun sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan-kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang terdiri dari tiga macam kebutuhan, yaitu sandang, pangan, dan papan.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman berwujud kebutuhan keamanan jiwa, di tempat kerja maupun di luar jam kerja, dan di manapun manusia itu berada, serta kebutuhan akan keamanan harta.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial digolongkan menjadi tiga macam yaitu.

- a) Kebutuhan akan rasa diakui atau diterima oleh orang lain atau oleh sekelompok orang di tempat mereka berada.
- b) Kebutuhan akan pencapaian prestasi.
- c) Kebutuhan akan perasaan ikut serta merasakan apa yang dialami orang lain.

4. Kebutuhan akan *prestise*

Kebutuhan akan *prestise* berhubungan dengan sosial status. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam jenjang organisasi semakin tinggi pula status dan prestisenya.

5. Kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi

Kebutuhan akan kemampuan kerja yang lebih tinggi tampak dalam keinginan untuk mengembangkan kemampuan mental dan kemampuan kerja melalui *on the job training*, *off the job training*, *in service training*, *up-grading*, pendidikan akademis, seminar, dan sebagainya (Marihhot Manullang, 2006: 173-174).

2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Harlie (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di

Tanjung Kalimantan Selatan.

Penelitian yang dilakukan Niken Puspitasari pada tahun 2010 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta". Hasil dari penelitian Niken menunjukkan ada pengaruh positif signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan besarnya Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari $r_{2 \times 1y}$ 0,233. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Nilai t_{hitung} 3,882 $>$ t_{tabel} 1,671.

Hasil penelitian Sukendar (2007), "Pengaruh Motivasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan". Tesis, Program Pascasarjana, Program Magister Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, dengan ukuran sampel sebesar 82 orang dari populasi sebanyak 107 orang. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Hasil uji statistika membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari pelaksanaan motivasi terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan kabupaten Pelalawan, Terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari pelaksanaan kebijakan motivasi serta pendidikan 13 dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan. Adapun pengaruh serentak dari dua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 93 persen.

Penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Jaka Alit (2013) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung" hasil penelitiannya menunjukkan

adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan, diklat, dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung.

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

Gatot (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai

Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, perjenjangan karir secara simultan bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul, (2) terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, perjenjangan karir secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul, dan (3) berdasarkan hasil uji t ada perbedaan kinerja dilihat dari karakteristik Biografis Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul berdasarkan jenis kelamin.

Octarina (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.

2.3. Kerangka Pikir Penelitian

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi: kompetensi dan disiplin kerja.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Untuk itu organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan

penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi (Belizzi dan Hasty, 2000).

Menurut Kepala Bagian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketentuan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi karena kinerja pegawai menurun.

Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011), seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan

kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai dapat terwujud apabila pegawai bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi (Hasibuan, 2013). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu pegawai bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai

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

melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian yang relevan di atas diketahui dengan adanya diklat, pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya, kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya mampu meningkatkan kinerjanya baik itu diklat pra jabatan maupun diklat dalam jabatan. Dengan pendidikan dan pelatihan terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai yaitu menambah pengetahuan, menambah keterampilan/keahlian, merubah sikap. Pegawai yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memberikan pengaruh positif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan demikian Diklat diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi. Motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri individu untuk mengendalikan perilakunya sehingga mampu bekerja dengan baik dan maksimal sesuai dengan tujuan instansi, ataupun sebaliknya hanya bekerja asal-asalan yang kurang selaras dengan keinginan instansi. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan berusaha bekerja secara maksimal, memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan instansinya, sehingga kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila

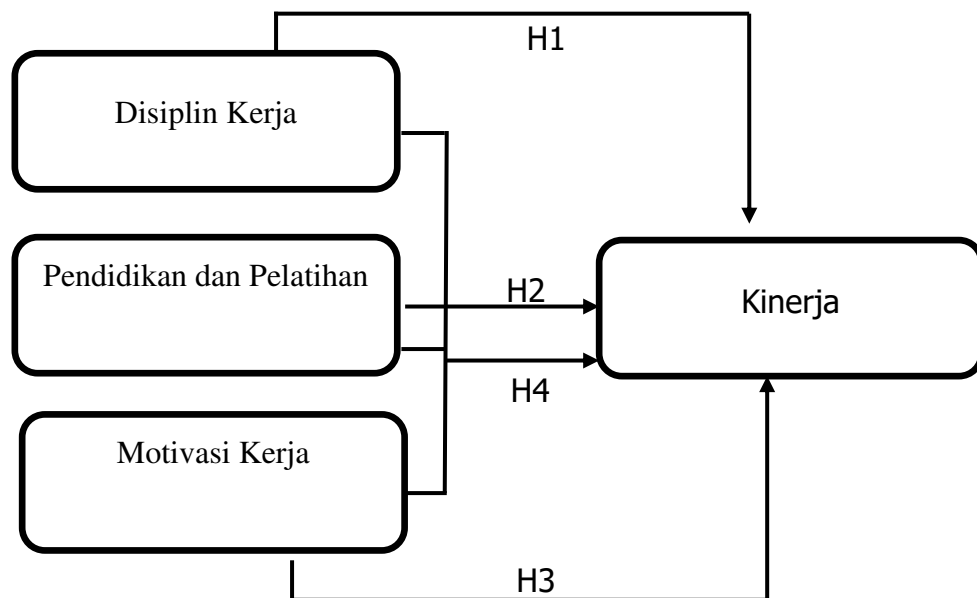
motivasi kerja rendah, kinerja pegawai juga dimungkinkan mengalami penurunan. Oleh karena itu, instansi harus dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga diharapkan kinerja pegawai menjadi lebih tinggi. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut maka hipotesis yang dibuat adalah terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja, Diklat dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2007:67) Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan kemampuan seorang pegawai dapat dibentuk melalui Diklat karena salah satu tujuan diklat adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional. Diklat, disiplin dan menumbuhkan motivasi kerja harus benar-benar diperhatikan oleh instansi. Apabila semuanya diperhatikan dan diawasi serta dilaksanakan dengan baik, maka pegawai yang memiliki kinerja baik. Fenomena yang muncul saat ini tentang kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat yaitu masih terdapat beberapa pegawai dengan kinerja yang rendah. Hal ini disebabkan saat ini Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dihadapkan pada kondisi keterbatasan kualitas SDM. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal karena masih terdapat program/kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Menurut pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat, mengatakan bahwa

pihaknya tidak dapat/tidak mau untuk dibebani target.

Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi, motivasi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena disiplin kerja dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.



Gambar 2.1. Model Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
- H₂ : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
- H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
- H₄ : Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian *ex-post facto*. *Ex-post facto* merupakan tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu variabel dependen dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi yaitu variabel independen (Nur Indriantoro dan Bambang. 2009: 27). Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel independen.

Berdasarkan tingkat penjelasan (eksplanasi) kedudukan variabel, penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.. Menurut Sugiyono (2010: 5) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Waktu pelaksanaan dimulai pada bulan Juni 2020 sampai dengan Oktober 2020.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Dalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pertimbangan di atas, mengingat jumlah populasinya kurang dari 100, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Penelitian ini disebut penelitian populasi karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Total sampel penelitian yang ada dalam penelitian ini ada sebanyak 66 orang responden tapi yang mengembalikan instrument sebanyak 60 orang.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah kinerja pegawai. Menurut Rivai (2011:309), kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:147) yaitu: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar pegawai. Pengukuran kinerja menggunakan 8 item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu: Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja. Masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Disiplin Kerja (X_1)

Menurut Cottinger (2003) kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Untuk itu organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) disiplin kerja diukur menggunakan indikator yang meliputi: ketepatan waktu, menggunakan

peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor.

b) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X₂)

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

- a) Kesesuaian Materi
- b) Metode Diklat
- c) Sarana dan Prasarana serta Dana
- d) Kemampuan Instruktur
- e) Motivasi Kerja

c) Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sesuai dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Indikator-

indikatornya (Marihhot Manullang, 2006: 173-174) adalah sebagai berikut.

- a) Kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup
- b) Kebutuhan akan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan akan *prestise*
- e) Kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010: 199). Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada organisasi yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup karena alternatif-alternatif jawaban telah disediakan dan pertanyaan-pertanyaannya terkait tentang kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | | | |
|----|----|-----------------|--------|
| 1. | SS | : Sangat setuju | skor 5 |
| 2. | S | : Setuju | skor 4 |
| 3. | KS | : Setuju | skor 3 |

4. TS : Tidak setuju skor 2
5. STS : Sangat tidak setuju skor 1

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur dan memperoleh data terhadap variabel penelitian yang dipermasalahkan. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat empat variabel yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Adapun kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Item	Sumber Data
Kinerja Pegawai	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1, 2	Setiawan dan Kartika, (2014:147)
	2. Kesesuaian jam kerja	3, 4	
	3. Tingkat kehadiran	5, 6	
	4. Kerjasama antar pegawai	7, 8	
Disiplin Kerja (X ₁)	1. Ketepatan waktu	1, 2	Masyjui (2005) dalam Gatot (2014)
	2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik	3	
	3. Tanggung jawab tinggi	4	
	4. Ketaatan terhadap aturan kantor	5, 6	
Pendidikan dan Pelatihan (X ₂)	1. Kesesuaian Materi	1,2	Maslow dalam Marihot Manullang. (2006)
	2. Metode Diklat	3	
	3. Sarana –Prasarana dan dana	4	
	4. Kemampuan Instruktur	5,6,7,	

Motivasi Kerja (X ₃)	1. Kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup.	1, 2	Maslow dalam Marihhot Manullang. (2006)
	2. Kebutuhan akan rasa aman.	3,4	
	3. Kebutuhan sosial.	5	
	4. Kebutuhan akan <i>prestise</i> .	6	
	5. Kebutuhan kemampuan kerja	7,8.	

3.7. Uji Instrumen

1. Uji Instrumen

Kuesioner penelitian harus diuji coba terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya. Hal ini perlu dilakukan karena benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat ketepatan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:97). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk)

pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel" (Bhuono Agung Nugroho, 2005: 67). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Correlation Product Moment*.

Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r_{tabel} (Bhuono Agung Nugroho, 2005: 68). Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Imam Ghozali, 2011: 53). Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 30$ dan besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$ dengan taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21 for windows*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005: 72) reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan oleh orang yang berbeda dan waktu yang berbeda pula. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47).

Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan = jumlah varians butir = jumlah varians

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010: 193).

3.8. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 23.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi. Asumsi kalsik yang diuji dalam penelitian ini guna terpenuhinya estimator yang tidak bias terdiri dari multikolinieritas, heterokedastisitas dan normalitas.

a) Uji Normalitas

Salah satu asumsi dalam penggunaan model regresi adalah data berdistribusi normal atau residual menyebar di sekitar nol. Jika nilai residual menyebar normal maka persamaan regresi yang diperoleh cukup baik. Pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik normalitas, jika data menyebar

di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan *analys Normal P-P Plot of Regression standardized Residual* (Santoso, 2003: 212)

Deteksi normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b) Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sangat kuat antara variabel bebas dalam regresi. Model regresi mengasumsikan tidak adanya multikolinieritas atau tidak adanya hubungan (korelasi) yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, dimana jika nilai terdapat korelasi yang sangat kuat ($r > 0,9$), maka terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidak ada multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing – masing

variabel bebas. Nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016).

c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian faktor pengganggu (error) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu suatu model regresi harus terhidar dari faktor pengganggu. Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplott yaitu antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan hasil yang telah diprediksi, dan sumbu X merupakan residualnya. Menurut Ghazali (2016:139) dasar analisis yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah, sebagai berikut:

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

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dua variabel independen yaitu disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja. Pengujian pengaruh kinerja pegawai dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

c : Konstanta

β_{1-3} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Pendidikan dan Pelatihan

X₃ : Motivasi Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat, digunakan uji F. Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya bila signifikan F lebih besar dari 5% atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti secara bersama sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Sedangkan untuk menguji koefisien regresi fungsi pangkat secara individu, digunakan uji t. Dengan nilai signifikan t lebih kecil dari 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya jika signifikan t lebih besar dari 5% atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil survei, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan distribusi sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	47	78.3
2	Perempuan	13	21.7
Jumlah		60	100.0%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 responden (78,3%) sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden (21,7%). Hasil ini mengindikasikan dan memberi kesimpulan bahwa mayoritas pegawai yang ada di lingkungan Kantor

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dikarenakan pegawai laki-laki lebih memiliki tantangan dan dapat diberi tugas dengan cepat untuk melakukan pengamanan ke tempat-tempat konflik. Kebaikan dalam hal ini adalah cepat menangani masalah-masalah yang ada di lapangan dan ada juga kelemahan dalam penanganan masalah di lapangan kurang terkontrolnya emosi di lapangan.

2. Usia Responden

Berdasarkan hasil survei, karakteristik responden berdasarkan rentang usia di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat menunjukkan distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Karakteristik Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1	20 – 30 Tahun	24	40.0
2	31 – 40 Tahun	22	36.7
3	41 – 50 Tahun	11	18.3
4	> 50 Tahun	3	5.0
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil jawaban responden, tabel tersebut menunjukkan rentang usia responden terdistribusi sebagai berikut: terdapat sejumlah 24 responden (40.00%) yang berusia antara 20 – 30 Tahun, dan yang berusia antara 31 – 40 Tahun sebanyak 22 orang (36,67%). Sementara itu ada 11 orang (18.3%) yang berusia antara usia 41 – 50 Tahun, ada 3 orang (5%) yang berusia > 50 Tahun.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat berusia 20 - 30 tahun yaitu sebanyak 24 orang (40%), artinya pada rentang usia ini para pegawai belum memiliki pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi, dan keterampilan yang menjadi faktor utama dalam bekerja. Rentang umur ini merupakan rentang usia masih muda dan masih bisa di asah untuk lebih produktif untuk meningkatkan kinerjanya. Kebaikan apabila diberi tugas dengan cepat untuk melakukan pengamanan ke tempat-tempat konflik dan kelemahan pada kondisi ini adalah butuh pendampingan dalam pengamanan masalah di lapangan.

4.1.3. Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil survei, frekuensi jawaban responden untuk mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat menunjukkan distribusi sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Karakteristik Pendidikan Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	51	85.0
2	Diploma	4	6.7
3	Sarjana (S1)	5	8.3
4	Magister (S2)	0	0.0
5	Lainnya	0	0.0
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil jawaban responden yang ditunjukkan pada tabel dan gambar tersebut menggambarkan pendidikan responden terdistribusi sebagai berikut: yang paling banyak responden memiliki pendidikan SMA yaitu sebanyak 51 orang (85%), kemudian 4 orang responden (6,7%) memiliki pendidikan Diploma, berikutnya sebanyak 5 orang (8.3%) responden memiliki pendidikan Sarjana (S1). Sedangkan pendidikan Magister (S2), belum ada.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat memiliki pendidikan terakhir SMA. Hal ini harus menjadi salah satu pertimbangan pimpinan untuk meningkatkan tingkat pendidikan para pegawainya. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi (minimal S1) diharapkan para pegawai akan memiliki kualitas dan integritas yang lebih baik karena dibekali teori dan praktik yang cukup mumpuni. Sehingga hal tersebut akan menunjang kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat meningkat.

4.1.4. Lama Bekerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan hasil survei terhadap masa bakti atau lamanya mereka bekerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat ini, menunjukkan distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Karakteristik Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja (Th)	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	1 – 5	27	45.0
2	6 – 10	28	46.7
3	11 – 15	3	5.0
4	16 – 20	1	1.7
5	> 20 tahun	1	1.7
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut lama bekerja yang paling banyak berada pada range 6 – 10 tahun sebesar 28 orang (46.7%), kemudian diikuti secara berurutan 1 – 5 tahun sebanyak 27 orang (45%), 11 – 15 tahun sebanyak 3 orang (5%) dan 16 – 20 tahun dan diatas 20 tahun masing-masing sebanyak 1 orang (1.7%).

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan dipakai apakah sudah benar-benar bisa digunakan mengukur apa yang akan diukur. Sebelum kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk menangkap data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Pada uji coba alat ukur ini menggunakan sejumlah 60 responden, yang terdiri dari variabel bebas (prediktor) yaitu Disiplin Kerja (X1) Pendidikan dan Pelatihan (X2) dan Motivasi Kerja (X3), dan variabel bergantung (dependen) yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini digunakan pembanding dari dalam, untuk menguji alat ukur yang berupa angket

digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket. Angka korelasi (r) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5 % dan jumlah $n-2 = 60-2 = 58$ maka diperoleh r tabel = 0.2542 Jika r hitung positif, serta r hitung > r tabel maka butir instrumen tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung < r tabel.

Tabel 4.5.
Hasil Pengujian validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kep
1	Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu.	0.301	0.2542	Valid
2	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan	0.516		Valid
3	Saya menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut menjaga/ merawatnya	0.323		Valid
4	Saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal.	0.317		Valid
5	Saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar.	0.398		Valid
6	Saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi.	0.305		Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk variabel Disiplin Kerja dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

Tabel 4.6.
Hasil Pengujian validitas Instumen Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
1	Materi yang diberikan dalam diklat dapat menunjang pekerjaan saya	0.302	0.2542	Valid
2	Diklat yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan saya	0.353		Valid
3	Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti	0.302		Valid
4	Kondisi ruang pelatihan saya saat mengikuti diklat sangat kondusif	0.300		Valid
5	Keterampilan mengajar para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti	0.320		Valid
6	Instruktur menguasai tujuan yang hendak dicapai dari program diklat tersebut	0.324		Valid
7	Instruktur memancing peserta untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program diklat	0.309		Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

Tabel 4.7.
Hasil Pengujian validitas Instumen Variabel Motivasi (X3)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mendapatkan waktu istirahat pada saat bekerja.	0.390	0.2542	Valid
2	Saya diberi izin untuk tidak masuk kerja ketika saya sakit atau mempunyai kepentingan lain oleh instansi.	0.459		Valid
3	Dalam bekerja saya mendapatkan jaminan keselamatan dari instansi.	0.508		Valid
4	Peralatan yang saya gunakan untuk bekerja tidak menimbulkan bahaya bagi saya.	0.591		Valid

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
5	Dalam bekerja saya tidak mampu bekerja sama dengan pegawai lain.	0.525		Valid
6	Pimpinan memberikan pujian apabila pekerjaan saya terlaksana dengan baik.	0.481		Valid
7	Instansi memberi kesempatan kepada saya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan saya.	0.427		Valid
8	Saya diberikan kesempatan oleh instansi untuk melanjutkan studi.	0.504		Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk variabel Motivasi dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

Tabel 4.8.
Hasil Pengujian validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Instrumen Variabel (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	0.524	0.2542	Valid
2	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja.	0.413		Valid
3	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	0.386		Valid
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	0.310		Valid
5	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	0.369		Valid
6	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	0.457		Valid
7	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya	0.499		Valid
8	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	0.360		Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen

penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2013: 47). Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach methode (Cronbach's Alpha if Item Deleted)* dan instrument penelitian dinyatakan reliable jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.60 (Riduwan,dkk,2007:353). Berdasarkan hasil analisis ini, maka semua instrument penelitian memenuhi syarat reliabilitas, sehingga bisa digunakan untuk alat analisis. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$. Lampiran 1 disajikan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel yang diuji. Rekapitulasi hasil analisis reliabilitas pada item–total statistik untuk item-item dari variabel Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan prestsai kerja disajikan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.643	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan	0.622	Reliabel
Motivasi	0.783	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.645	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan nilai reliabilitas instrumen ternyata hasilnya sangat menyakinkan, artinya bahwa instrumen untuk variabel Kinerja Pegawai tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Maka semua instrumen memenuhi syarat reliabelitas. Hal ini berarti hasil pengukuran dari item pertanyaan untuk penelitian ini relatif stabil.

4.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk menggambarkan keadaan Disiplin Kerja (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) serta Kepuasan (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat, dari hasil penyebaran kuisioner, berikut ini akan dipaparkan skor jawaban responden yang dapat mendeskripsikan variabel-variabel di atas.

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Untuk distribusi jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan tentang Disiplin Kerja nampak dalam tabel berikut :

Tabel 4.10.
Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu.	0	0.0	2	3.3	9	15.0	49	81.7	0	0.0
Saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan	0	0.0	2	3.3	38	63.3	20	33.3	0	0.0
Saya menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut menjaga/ merawatnya	0	0.0	4	6.7	44	73.3	12	20.0	0	0.0
Saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal.	0	0.0	1	1.7	8	13.3	51	85.0	0	0.0
Saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar.	0	0.0	2	3.3	40	66.7	18	30.0	0	0.0
Saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi.	0	0.0			8	13.3	52	86.7	0	0.0

Sumber: Data Primer 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa secara umum jawaban responden menunjukkan Disiplin Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dipersepsikan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden yang rata-rata mereka memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju, untuk tanggapan yang ragu-ragu dan tidak setuju dapat kita temukan hanya beberapa saja. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dipaparkan per item pertanyaan yang diajukan.

1. Pada item pertanyaan Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu, sebanyak 49 responden atau 81.7 % menjawab positif, 9 responden atau 15%

menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3.3 % memberi tanggapan tidak setuju.

2. Pada item pertanyaan Saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan, sebanyak 20 responden atau 33.3 % memberikan tanggapan positif dan 38 responden atau 63.3 % menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3.3 % memberi tanggapan tidak setuju..
3. Pada item pertanyaan Saya menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut menjaga/ merawatnya, 12 responden atau 20 % menjawab positif, 44 responden atau 73.3 % menyatakan kurang setuju dan 4 responden atau 6.7 % memberikan tanggapan tidak setuju.
4. Pada item pertanyaan Saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal, sebanyak 51 responden atau 85% memberi tanggapan positif, 8 responden atau 13.3 % menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 1.7 % menyatakan tidak setuju.
5. Pada item pertanyaan Saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar, sebanyak 18 responden atau 30% memberi tanggapan positif, 40 responden atau 66.7 % menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3.3 % menyatakan tidak setuju.
6. Pada item pertanyaan Saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi, sebanyak 52 responden atau 86.7% memberi tanggapan positif, 8 responden atau 13.3% menyatakan kurang setuju.

2. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2)

Untuk distribusi jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan tentang Pendidikan dan Pelatihan nampak dalam tabel berikut :

Tabel 4.11.

Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Materi yang diberikan dalam diklat dapat menunjang pekerjaan saya	0	0.0	0	0.0	0	0.0	42	70.0	18	30.0
Diklat yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan saya	0	0.0	2	3.3	39	65.0	19	31.7	0	0.0
Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti	0	0.0	7	11.7	48	80.0	5	8.3	0	0.0
Kondisi ruang pelatihan saya saat mengikuti diklat sangat kondusif	0	0.0	7	11.7	50	83.3	3	5.0	0	0.0
Keterampilan mengajar para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti	0	0.0	5	8.3	5	8.3	50	83.3	0	0.0
Instruktur menguasai tujuan yang hendak dicapai dari program diklat tersebut	0	0.0	8	13.3	37	61.7	15	25.0	0	0.0
Instruktur memancing peserta untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program diklat	0	0.0	5	8.3	46	76.7	9	15.0	0	0.0

Sumber: Data Primer 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa secara umum jawaban responden menunjukkan Pendidikan dan Pelatihan pada Satuan Polisi

Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dipersepsikan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden yang rata-rata mereka memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju, untuk tanggapan yang ragu-ragu dan tidak setuju dapat kita temukan hanya beberapa saja. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dipaparkan per item pertanyaan yang diajukan.

1. Pada item pertanyaan Materi yang diberikan dalam diklat dapat menunjang pekerjaan saya, sebanyak 18 responden atau 30.0 % menjawab positif, dan 42 responden atau 70% menyatakan kurang setuju
2. Pada item pertanyaan Diklat yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan saya, sebanyak 19 responden atau 31.7% menjawab positif, 39 responden atau 65 % menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3.3 % memberikan tanggapan tidak setuju.
3. Pada item pertanyaan Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti, 5 responden atau 8.3 % menjawab positif, 48 responden atau 80 % menyatakan kurang setuju dan 7 responden atau 11.7 % memberikan tanggapan tidak setuju.
4. Pada item pertanyaan Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti, sebanyak 3 responden atau 5 % memberi tanggapan positif, 50 responden atau 83.3 % menyatakan kurang setuju dan 7 responden atau 11.7 % menyatakan tidak setuju.
5. Pada item pertanyaan Keterampilan mengajar para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti, sebanyak 50 responden atau 83.3 %

memberi tanggapan positif, 5 responden atau 8.3 % menyatakan kurang setuju dan 5 responden atau 8.3 % menyatakan tidak setuju.

6. Pada item pertanyaan Instruktur menguasai tujuan yang hendak dicapai dari program diklat tersebut, sebanyak 15 responden atau 25 % memberi tanggapan positif, 37 responden atau 61.7 % menyatakan kurang setuju dan 8 responden atau 13.3 % menyatakan tidak setuju.
7. Pada item pertanyaan Instruktur memancing peserta untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program diklat, sebanyak 9 responden atau 15 % memberi tanggapan positif, 46 responden atau 76.7 % menyatakan kurang setuju dan 5 responden atau 8.3 % menyatakan tidak setuju.

3. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Untuk distribusi jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan tentang Motivasi Kerja nampak dalam tabel berikut :

Tabel 4.12.
Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Saya mendapatkan waktu istirahat pada saat bekerja.	0	0.0	0	0.0	1	1.7	44	73.3	15	25.0
Saya diberi izin untuk tidak masuk kerja ketika saya sakit atau mempunyai kepentingan lain oleh instansi.	0	0.0	0	0.0	3	5.0	49	81.7	8	13.3
Dalam bekerja saya mendapatkan jaminan keselamatan dari instansi.	0	0.0	0	0.0	6	10.0	49	81.7	5	8.3
Peralatan yang saya gunakan untuk bekerja tidak menimbulkan bahaya bagi saya.	0	0.0	1	1.7	6	10.0	46	76.7	7	11.7

Dalam bekerja saya tidak mampu bekerja sama dengan pegawai lain.	0	0.0	1	1.7	12	20.0	40	66.7	7	11.7
Pimpinan memberikan pujian apabila pekerjaan saya terlaksana dengan baik.	0	0.0	0	0.0	9	15.0	46	76.7	5	8.3
Instansi memberi kesempatan kepada saya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan saya.	0	0.0	1	1.7	8	13.3	45	75.0	6	10.0
Saya diberikan kesempatan oleh instansi untuk melanjutkan studi.	0	0.0	1	1.7	2	3.3	51	85.0	6	10.0

Sumber: Data Primer 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa secara umum jawaban responden menunjukkan Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dipersepsikan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden yang rata-rata mereka memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju, untuk tanggapan yang ragu-ragu dan tidak setuju dapat kita temukan hanya beberapa saja. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dipaparkan per item pertanyaan yang diajukan.

1. Pada item pertanyaan Saya mendapatkan waktu istirahat pada saat bekerja, sebanyak 59 responden atau 98.3 % menjawab positif, dan 1 responden atau 1.7% menyatakan kurang setuju.
2. Pada item pertanyaan Saya diberi izin untuk tidak masuk kerja ketika saya sakit atau mempunyai kepentingan lain oleh instansi, sebanyak 57 responden atau 95 % menjawab positif, dan 3 responden atau 5% menyatakan kurang setuju
3. Pada item pertanyaan Dalam bekerja saya mendapatkan jaminan keselamatan dari instansi, sebanyak 54 responden atau 90 % menjawab positif, dan 6 responden atau 10% menyatakan kurang setuju

4. Pada item pertanyaan Peralatan yang saya gunakan untuk bekerja tidak menimbulkan bahaya bagi saya, sebanyak 53 responden atau 88.4 % memberi tanggapan positif, 6 responden atau 10 % menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 1.7 % menyatakan tidak setuju.
5. Pada item pertanyaan Dalam bekerja saya tidak mampu bekerja sama dengan pegawai lain, sebanyak 47 responden atau 78.4 % memberi tanggapan positif dan 12 responden atau 20% menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 1.7 % menyatakan tidak setuju.
6. Pada item pertanyaan Pimpinan memberikan pujian apabila pekerjaan saya terlaksana dengan baik, sebanyak 51 responden atau 85 % memberi tanggapan positif dan 9 responden atau 15% menyatakan kurang setuju.
7. Pada item pertanyaan Instansi memberi kesempatan kepada saya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan saya, sebanyak 51 responden atau 80 % memberi tanggapan positif dan 8 responden atau 13.3% menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 1.7 % menyatakan tidak setuju.
8. Pada item pertanyaan Saya diberikan kesempatan oleh instansi untuk melanjutkan studi, sebanyak 57 responden atau 95 % memberi tanggapan positif dan 2 responden atau 3.3% menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 1.7 % menyatakan tidak setuju

4. Variabel Kepuasan (Y)

Untuk distribusi jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan tentang Kepuasan nampak dalam tabel berikut :

Tabel 4.13.**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai**

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	0	0.0	0	0.0	19	31.7	34	56.7	7	11.7
Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja.	0	0.0	0	0.0	11	18.3	46	76.7	3	5.0
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	0	0.0	3	5.0	38	63.3	16	26.7	3	5.0
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	0	0.0	0	0.0	12	20.0	48	80.0	0	0.0
Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	0	0.0	5	8.3	4	6.7	46	76.7	5	8.3
Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	0	0.0	0	0.0	7	11.7	48	80.0	5	8.3
Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya	0	0.0	0	0.0	35	58.3	23	38.3	2	3.3
Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	0	0.0	3	5.0	6	10.0	47	78.3	4	6.7

Sumber: Data Primer 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa secara umum jawaban responden menunjukkan Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dipersepsikan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden yang rata-rata mereka memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju, untuk tanggapan yang ragu-ragu dan tidak setuju dapat kita temukan hanya beberapa saja. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dipaparkan per item pertanyaan yang diajukan.

1. Pada item pertanyaan Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, sebanyak 41 responden atau 68.4 % menjawab positif, dan 19 responden atau 31.7 % menyatakan kurang setuju.
2. Pada item pertanyaan Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja, sebanyak 49 responden atau 81.7 % memberikan tanggapan positif dan 11 responden atau 18.3% menyatakan kurang setuju.
3. Pada item pertanyaan Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, 19 responden atau 31.7 % menjawab positif, 38 responden atau 63.3 % menyatakan kurang setuju dan 3 responden atau 5 % memberikan tanggapan tidak setuju.
4. Pada item pertanyaan Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, sebanyak 48 responden atau 80 % memberi tanggapan positif, dan 12 responden atau 20 % menyatakan kurang setuju.
5. Pada item pertanyaan Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, sebanyak 51 responden atau 85% memberi tanggapan positif, 4 responden atau 6.7% menyatakan kurang setuju dan 5 responden atau 8.3 % memberikan tanggapan tidak setuju.
6. Pada item pertanyaan Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, sebanyak 53 responden atau 88.3% memberi tanggapan positif dan 7 responden atau 11.7% menyatakan kurang setuju.
7. Pada item pertanyaan Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya, sebanyak 25 responden atau 41.7% memberi tanggapan positif dan 35 responden atau 58.3% menyatakan kurang setuju.

8. Pada item pertanyaan Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja, sebanyak 51 responden atau 85% memberi tanggapan positif, 6 responden atau 10% menyatakan kurang setuju dan 3 responden atau 5 % memberikan tanggapan tidak setuju.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang sah. Asumsi klasik tersebut antara lain tidak terdapat adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *varian inflation factor* (VIF) yang diperoleh dan pengujian hipotesis. Kriteria terjadinya multikolinearitas adalah apabila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai VIF nya dibawah 10 maka model regresi tidak mengandung multikolinearitas (Gujarati 1992:293). Hasil pengujian asumsi multikolinearitas ini disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14.
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Disiplin_K	.853	1.172
	Pend_Pel	.816	1.225
	Motivasi_K	.935	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinieritas, karena nilai *varian Inflation Factor (VIF)* adalah dibawah batas kriteria tentang adanya masalah multikolinieritas, yaitu 10. Pada Tabel ini juga tampak bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Dengan demikian, data tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda untuk setiap variabel independennya.

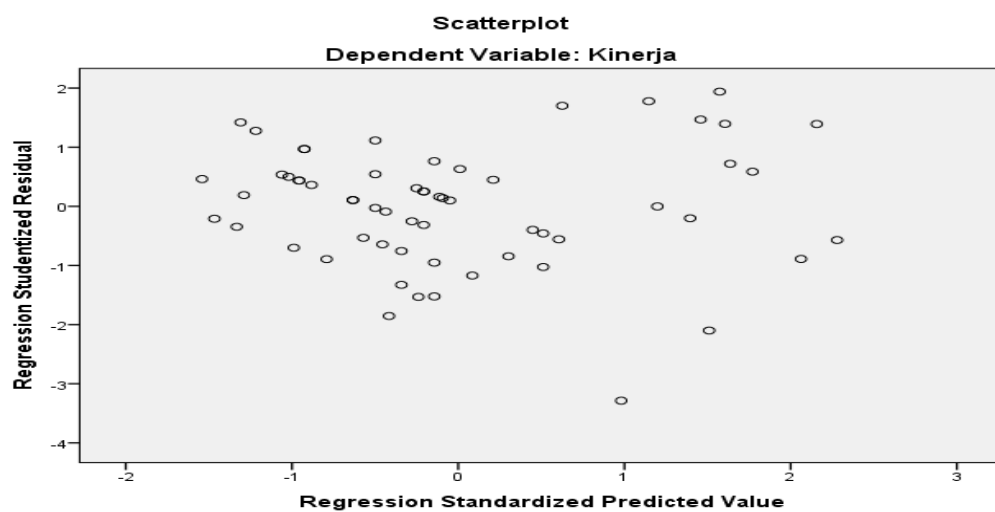
2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode Korelasi Spearman's rho antara nilai residu (*disturbance error*) dari hasil regresi dengan masing-masing variabel independennya. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi

heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian asumsi Heteroskedastisitas ini disajikan pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2020

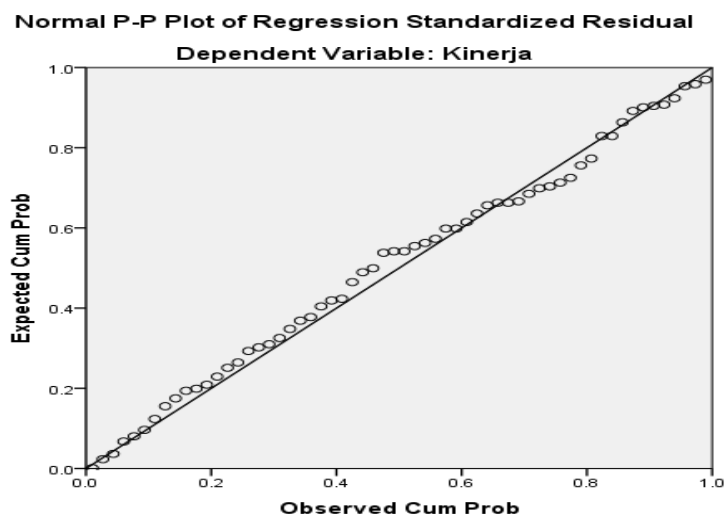
Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

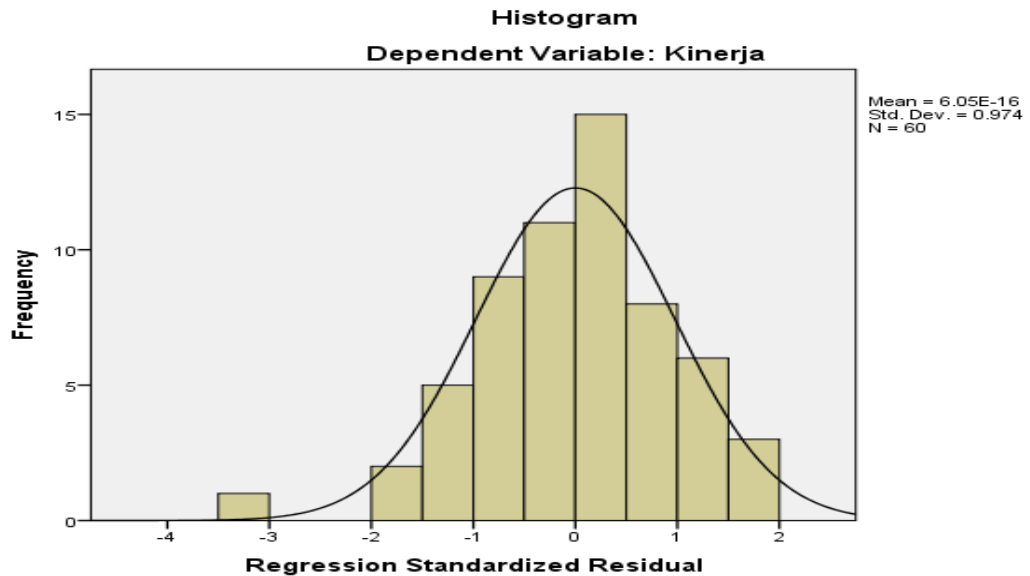
3. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2013 : 160). Uji ini dilakukan dengan program SPSS IBM 21.

Gambar 4.2.
Normalitas





Berdasarkan tampilan grafik normal Plot yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal P-P *plot of regression standardized residual* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar grafik normal plot dan grafik histogram di atas, dapat dipahami bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik. Demikian halnya grafik histogram, menunjukkan bahwa pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat berdasarkan masukan variabel Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi.

4.2.5. Uji Regresi Linier

Uji ini untuk memprediksi sejauh mana besarnya pengaruh variabel bergantung dengan menggunakan variabel bebas, yang mana variabel bebas tersebut telah diketahui besarnya dari jawaban responden.

Dari analisis SPSS didapatkan output dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.15.
Hasil Analisis Regresi Linier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.588	4.573		-.785	.436
1 Disiplin_K	.742	.171	.443	4.337	.000
Pend_Pel	.508	.168	.317	3.034	.004
Motivasi_K	.199	.096	.202	2.073	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.475	1.78197

a. Predictors: (Constant), Motivasi_K, Disiplin_K, Pend_Pel

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = -3.588 + 0.742 \text{ Disiplin_K} + 0.508 \text{ Pend_Pel} + 0.199 \text{ Motivasi_K} + e$$

1. Besarnya koefisien regresi β_1 adalah 0.742, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan variabel Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
2. Besarnya koefisien regresi β_2 adalah 0.508. hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan variabel Pendidikan dan Pelatihan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
3. Besarnya koefisien regresi β_3 adalah 0.199. hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Motivasi kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
4. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.708, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai adalah KUAT, nilai ini diatas 50%, sehingga dapat dikatakan Kuat.
5. Besarnya nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) adalah 0.475, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat sebesar 0.475 atau

(47.5%), sedangkan sisanya sebesar 0.527 atau 52.7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2.6. Pengujian Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga

Hipotesis pertama, kedua dan ketiga dianalisis dengan cara parsial Variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2) dan variabel Motivasi (X3), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat masing-masing satu per satu. Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat uji yang dipergunakan adalah uji t. Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat keyakinan 5% atau ($\alpha=0.05$).

1. Hipotesis pertama. Hasil analisis regresi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4.337 dan nilai $sig.t = 0.000$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Koefisien regresi Disiplin Kerja (b_1) 0.742 yang diperoleh menunjukkan ada hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Hasil membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat, **diterima.**

2. Hipotesis kedua. Hasil analisis regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.034 dan nilai $sig.t = 0.004$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0.004 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan (b_2) 0.508 yang diperoleh menunjukkan ada hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Hasil membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat, **diterima.**
3. Hipotesis ketiga. Hasil analisis regresi variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.073 dan nilai $sig.t = 0.043$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0.043 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Koefisien regresi Motivasi kerja (b_3)

0.199 yang diperoleh menunjukkan ada hubungan yang positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Hasil membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat, **diterima**.

4. Hipotesis keempat. Uji F. digunakan untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi, secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

Tabel 4.16
Hasil Uji F/ Analisis Of Varians

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	178.760	3	59.587	18.765	.000 ^b
	Residual	177.824	56	3.175		
	Total	356.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_K, Disiplin_K, Pend_Pel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis seperti tampak pada tabel diatas menunjukan nilai F_{hitung} sebesar 18.765 dengan tingkat Sig. F sebesar 0.000. lebih kecil dari nilai $\alpha = 5 \%$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis keempat, **diterima**.

5. Berdasarkan nilai koefisien regresi (β) yang dimiliki oleh variabel Disiplin Kerja, variabel Pendidikan dan Pelatihan dan variabel Motivasi, maka dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai β yang lebih besar (0.742). Dengan demikian variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat adalah variabel Disiplin Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan

peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kedisiplinan pegawai seperti kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan dan melaksanakan tugas, akan mempengaruhi bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya dan akan menentukan dan mempengaruhi bagaimana kualitas dari pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik, khususnya pada hal ketepatan waktu tentunya akan menentukan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, juga tercermin bagaimana pegawai bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Tanggungjawab pegawai tersebut akan menentukan bagaimana pegawai memberikan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan memberikan hasil kerja pegawai yang lebih baik

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang

berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi (Belizzi dan Hasty, 2000).

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Semakin sering pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat mengikuti Diklat maka semakin baik Kinerjanya. Hal ini disebabkan karena pegawai yang telah mengikuti Diklat akan dapat mengambil nilai-nilai positif dari kegiatan Diklat yang diikutinya sehingga akan dapat meningkatkan Kinerja sesuai dengan

yang diharapkan.

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

Pendidikan dan Pelatihan sangat penting dalam peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat, hal tersebut sejalan dengan tanggapan responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan yang pernah diikuti. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dapat mengikuti dan memahami diklat yang mereka ikuti dengan baik. Namun, untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih maksimal maka perlu dibuat perencanaan pengembangan pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat sehingga dapat diperoleh informasi yang jelas tentang jenis diklat ataupun sistem pengelolaan diklat yang akan dilaksanakan serta tepat bagi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Diklat bagi pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat diwujudkan dengan

adanya instruktur yang ahli dalam diklat, kelengkapan sarana dan prasarana serta pendanaan yang baik dan metode pembelajaran yang mudah dipahami peserta Diklat. Oleh karena itu dengan diadakannya Diklat bagi pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Sukendar pada tahun 2007 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan kabupaten Pelalawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap *Kinerja Pegawai* pegawai. Semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat, maka semakin meningkat Kinerja Pegawai tersebut.

Motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai. Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara

maksimal. Maka dari itu pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan dapat mencapai kinerja yang diharapkan secara maksimal.

Motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki arah perilaku (*direction of behavior*),tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik (George and Jones,2005: 175).

Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang ingin dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi Kerja

pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat diwujudkan dengan adanya tanggung jawab dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, keinginan pegawai untuk mendapatkan kinerja, pengembangan diri pegawai dan kemandirian pegawai dalam bertindak.

Oleh karena itu dengan perwujudan motivasi kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat tersebut diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja dari pegawai, maka semakin baik dan meningkat pula kinerja dari pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin kerja, Diklat dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Sukendar (2007) dan Tiurlina Hasmawati Sihite (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan aspek penting bagi setiap organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan, visi, dan misi organisasi, karena kinerja merupakan hasil kerja atau kinerja dari seluruh

anggota organisasi. Menurut Sedarmayanti (2007:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena pendidikan dan pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat sudah mampu menggunakan sumber daya manusianya secara efektif dan maksimal dalam rangka memenuhi tujuan organisasinya. Namun demikian, pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat masih kurang dalam melaksanakan tugasnya secara mandiri, masih memerlukan bantuan pegawai lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, Hipotesis pertama diterima.
2. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.
4. Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.
5. Berdasarkan nilai koefisien regresi (β) antara variabel Disiplin Kerja, Komitmen Pemimpin dan Motivasi, maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Nias Barat adalah variabel Disiplin Kerja dimana nilai koefisien regresinya (β) sebesar 0.742.

5.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan antara lain:

- a) Pemerintah diharapkan agar dapat mendukung peningkatan Diklat, memelihara, membina dan memberikan fasilitas yang memadahi agar kegiatan Pendidikan dan Pelatihan dapat berjalan dengan baik dan semakin baik, serta pelaksanaannya sesuai dengan fungsi dan tujuan diadakannya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai.
- b) Pegawai diharapkan dapat lebih aktif dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang mungkin akan diikutinya agar dapat mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan menambah wawasan serta menggali potensi yang ada dalam masing-masing pegawai sehingga mampu meningkatkan Kinerjanya.
- c) Perlu adanya pemberian Motivasi kepada para pegawai baik oleh sesama pegawai, maupun oleh pimpinan.
- d) Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain yang diteliti dalam penelitian ini mengingat nilai r^2 yang mengindikasikan masih ada variable lain yang mempengaruhi kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat sebesar 52.5%.

e) Bagi peneliti berikutnya, Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Bagi peneliti berikutnya juga disarankan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi pada *organizational citizenship behaviour* seperti konflik peran, suasana kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sarana prasarana dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- As'ad, Moh (2001). *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bellizzi, J. A., Crowley, A. E., & Hasty, R. W. (1983). The Effects of Color in Store Design. *Journal of Retailing* Vol. 59, 21-45
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gatot. 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten
- Gunungkidul. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: UPN Veteran. Ghozali, Imam. 2011. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Oktober 2010 Volume 11 Nomor 2*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian*

Kepegawaian BKN.

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.

Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

_____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafriz & Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu. Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Octarina, Arischa. (2010). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*.

Sijabat, J., Silalahi, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara (Laporan Penelitian), Pascasarjana, Universitas HKBP Nommensen, 2017. URL: <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4732>

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Singodimedjo, Markum, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta:

Kencana Prenada Media Group.

Syamsi, Ibnu. 2001. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Rieneka Cipta.

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Responden

Pegawai Satpol PP Kabupaten Nias Barat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian proses perkuliahan di Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan, dipersyaratkan untuk membuat karya ilmiah dalam bentuk Tesis. Untuk hal tersebut, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Diharapkan dengan sangat partisipasi dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang masing-masing dialami saat ini, dan apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Demikian, Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Petunjuk pengisian

- 1) Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).
- 2) Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Nama :

Jenis Kelamin : (1). Laki-laki (2) .Perempuan
 Usia : () 1. 20 – 30 Tahun () 3. 41 – 50 Tahun
 () 2. 31 – 40 Tahun () 4. > 50 Tahun

Lama Bekerja : () 1. 1 – 5 Tahun () 4. 15 – 20 Tahun
 () 2. 6 – 10 Tahun () 5. > 20 Tahun
 () 3. 11 – 15 Tahun

Pendidikan Terakhir : () 1. SMA () 4. Magister (S2)
 () 2. Diploma () 5. Lainnya
 () 3. Sarjana (S1)

Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak Setuju 4. S : Setuju
 2. TS : Tidak Setuju 5. SS : Sangat Setuju
 3 KS : Kurang Setuju

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja.					

	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					
	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
6	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.					
7	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya					
8	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					

Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu.					
2	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
3	Saya menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut menjaga/ merawatnya					
4	Saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal.					
5	Saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar.					
6	Saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi.					

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Materi yang diberikan dalam diklat dapat menunjang pekerjaan saya					

2	Diklat yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan saya					
3	Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti					
4	Kondisi ruang pelatihan saya saat mengikuti diklat sangat kondusif					
5	Keterampilan mengajar para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti					
6	Instruktur menguasai tujuan yang hendak dicapai dari program diklat tersebut					
7	Instruktur memancing peserta untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program diklat					

Motivasi Kerja (X3)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendapatkan waktu istirahat pada saat bekerja.					
2	Saya diberi izin untuk tidak masuk kerja ketika saya sakit atau mempunyai kepentingan lain oleh instansi.					
3	Dalam bekerja saya mendapatkan jaminan keselamatan dari instansi.					
4	Peralatan yang saya gunakan untuk bekerja tidak menimbulkan bahaya bagi saya.					
5	Dalam bekerja saya tidak mampu bekerja sama dengan pegawai lain.					
6	Pimpinan memberikan pujian apabila pekerjaan saya terlaksana dengan baik.					
7	Instansi memberi kesempatan kepada saya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan saya.					
8	Saya diberikan kesempatan oleh instansi untuk melanjutkan studi.					

Correlations

[DataSet1] D:\DATA\DATA for final\GENAP 19-20\NB\Martianus Waruwu\DATA\DATA_MARTIANUS.sav

		Correlations								
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	Kinerja
KP1	Pearson Correlation	1	.252	.486**	-.159	.360**	.393**	.303*	.198	.698**
	Sig. (2-tailed)		.052	.000	.224	.005	.002	.018	.129	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP2	Pearson Correlation	.252	1	.197	.215	.148	.220	.359**	.239	.564**
	Sig. (2-tailed)	.052		.132	.098	.259	.091	.005	.066	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP3	Pearson Correlation	.486**	.197	1	-.142	.223	.268*	.343**	.023	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.132		.279	.087	.038	.007	.860	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP4	Pearson Correlation	-.159	.215	-.142	1	.012	-.224	.030	-.113	.068
	Sig. (2-tailed)	.224	.098	.279		.926	.085	.822	.391	.604
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP5	Pearson Correlation	.360**	.148	.223	.012	1	.479**	.134	.075	.597**
	Sig. (2-tailed)	.005	.259	.087	.926		.000	.309	.570	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP6	Pearson Correlation	.393**	.220	.268*	-.224	.479**	1	.260*	.173	.595**
	Sig. (2-tailed)	.002	.091	.038	.085	.000		.045	.186	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP7	Pearson Correlation	.303*	.359**	.343**	.030	.134	.260*	1	.433**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.018	.005	.007	.822	.309	.045		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

KP8	Pearson Correlation	.198	.239	.023	-.113	.075	.173	.433**	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.129	.066	.860	.391	.570	.186	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.698**	.564**	.599**	.680	.597**	.595**	.662**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		DK1	DK2	DK3	DL4	DK5	DK6	Disiplin K
DK1	Pearson Correlation	1	.124	-.224	.151	-.036	.027	.339**
	Sig. (2-tailed)		.346	.085	.248	.787	.838	.008
	N	60	60	60	60	60	60	60
DK2	Pearson Correlation	.124	1	.419**	.153	.446**	.037	.756**
	Sig. (2-tailed)	.346		.001	.244	.000	.777	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
DK3	Pearson Correlation	-.224	.419**	1	-.054	.317*	.105	.540**
	Sig. (2-tailed)	.085	.001		.684	.013	.425	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
DL4	Pearson Correlation	.151	.153	-.054	1	.209	-.039	.437**
	Sig. (2-tailed)	.248	.244	.684		.109	.765	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
DK5	Pearson Correlation	-.036	.446**	.317*	.209	1	.013	.673**
	Sig. (2-tailed)	.787	.000	.013	.109		.923	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

	N	60	60	60	60	60	60	60
DK6	Pearson Correlation	.027	.037	.105	-.039	.013	1	.285*
	Sig. (2-tailed)	.838	.777	.425	.765	.923		.027
	N	60	60	60	60	60	60	60
Disiplin_K	Pearson Correlation	.339**	.756**	.540**	.437**	.673**	.285*	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.027	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	Pend Pel
PP1	Pearson Correlation	1	.203	-.277*	.018	.092	-.006	-.015	.323*
	Sig. (2-tailed)		.120	.032	.891	.486	.964	.908	.012
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
PP2	Pearson Correlation	.203	1	-.103	-.149	.229	.106	-.009	.463**
	Sig. (2-tailed)	.120		.433	.257	.078	.418	.946	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
PP3	Pearson Correlation	-.277*	-.103	1	.080	.031	.322*	-.068	.316*
	Sig. (2-tailed)	.032	.433		.541	.812	.012	.607	.014
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
PP4	Pearson Correlation	.018	-.149	.080	1	-.070	.032	.110	.263*
	Sig. (2-tailed)	.891	.257	.541		.598	.810	.405	.042
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
PP5	Pearson Correlation	.092	.229	.031	-.070	1	.081	.117	.557**

	Sig. (2-tailed)	.486	.078	.812	.598		.540	.373	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
PP6	Pearson Correlation	-.006	.106	.322*	.032	.081	1	.088	.597**
	Sig. (2-tailed)	.964	.418	.012	.810	.540		.504	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
PP7	Pearson Correlation	-.015	-.009	-.068	.110	.117	.088	1	.397**
	Sig. (2-tailed)	.908	.946	.607	.405	.373	.504		.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Pend_Pel	Pearson Correlation	.323*	.463**	.316*	.263*	.557**	.597**	.397**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.014	.042	.000	.000	.002	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	Motivasi_K
MK1	Pearson Correlation	1	.589**	.443**	.220	.216	.071	.062	.287*	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.091	.097	.592	.637	.026	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
MK2	Pearson Correlation	.589**	1	.471**	.305*	.103	.194	.170	.341**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.018	.432	.138	.193	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
MK3	Pearson Correlation	.443**	.471**	1	.438**	.377**	.157	.067	.352**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.230	.612	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

MK4	Pearson Correlation	.220	.305*	.438**	1	.612**	.454**	.227	.283*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.091	.018	.000		.000	.000	.082	.028	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
MK5	Pearson Correlation	.216	.103	.377**	.612**	1	.374**	.279*	.322*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.097	.432	.003	.000		.003	.031	.012	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
MK6	Pearson Correlation	.071	.194	.157	.454**	.374**	1	.624**	.167	.623**
	Sig. (2-tailed)	.592	.138	.230	.000	.003		.000	.203	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
MK7	Pearson Correlation	.062	.170	.067	.227	.279*	.624**	1	.490**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.637	.193	.612	.082	.031	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
MK8	Pearson Correlation	.287*	.341**	.352**	.283*	.322*	.167	.490**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.026	.008	.006	.028	.012	.203	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Motivasi_K	Pearson Correlation	.542**	.588**	.630**	.722**	.692**	.623**	.598**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.661	.645	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	26.1167	4.274	.524	.368	.580
KP2	26.0500	4.964	.413	.240	.619
KP3	26.6000	4.549	.386	.325	.621
KP4	26.1167	6.071	.310	.199	.708
KP5	26.0667	4.504	.369	.288	.627
KP6	25.9500	4.930	.457	.360	.611
KP7	26.4667	4.524	.499	.356	.591
KP8	26.0500	4.997	.360	.258	.654

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.9167	6.044	2.45841	8

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.646	.643	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	17.4000	1.905	.301	.125	.532
DK2	17.8833	1.257	.516	.334	.203
DK3	18.0500	1.608	.323	.286	.409
DL4	17.3500	1.791	.317	.086	.441
DK5	17.9167	1.400	.398	.250	.297
DK6	17.3167	1.983	.305	.016	.483

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.1833	2.152	1.46706	6

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.626	.622	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PP1	19.1167	2.105	.302	.122	.428
PP2	19.1333	1.880	.353	.122	.521
PP3	19.4500	2.116	.302	.206	.428
PP4	19.4833	2.186	.300	.048	.529
PP5	18.6667	1.684	.320	.079	.316
PP6	19.3000	1.603	.324	.141	.412
PP7	19.3500	1.994	.309	.051	.324

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.4167	2.349	1.53260	7

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.780	.783	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	27.8333	5.192	.390	.407	.770
MK2	27.9833	5.169	.459	.478	.760
MK3	28.0833	5.061	.508	.406	.753

MK4	28.0833	4.586	.591	.513	.736
MK5	28.1833	4.491	.525	.468	.750
MK6	28.1333	4.965	.481	.554	.756
MK7	28.1333	4.897	.427	.586	.766
MK8	28.0333	5.016	.504	.445	.753

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.0667	6.233	2.49655	8

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_K, Disiplin_K, Pend_Pel ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.475	1.78197

a. Predictors: (Constant), Motivasi_K, Disiplin_K, Pend_Pel

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.760	3	59.587	18.765	.000 ^b
	Residual	177.824	56	3.175		
	Total	356.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_K, Disiplin_K, Pend_Pel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.588	4.573		-.785	.436
	Disiplin_K	.742	.171	.443	4.337	.000
	Pend_Pel	.508	.168	.317	3.034	.004
	Motivasi_K	.199	.096	.202	2.073	.043

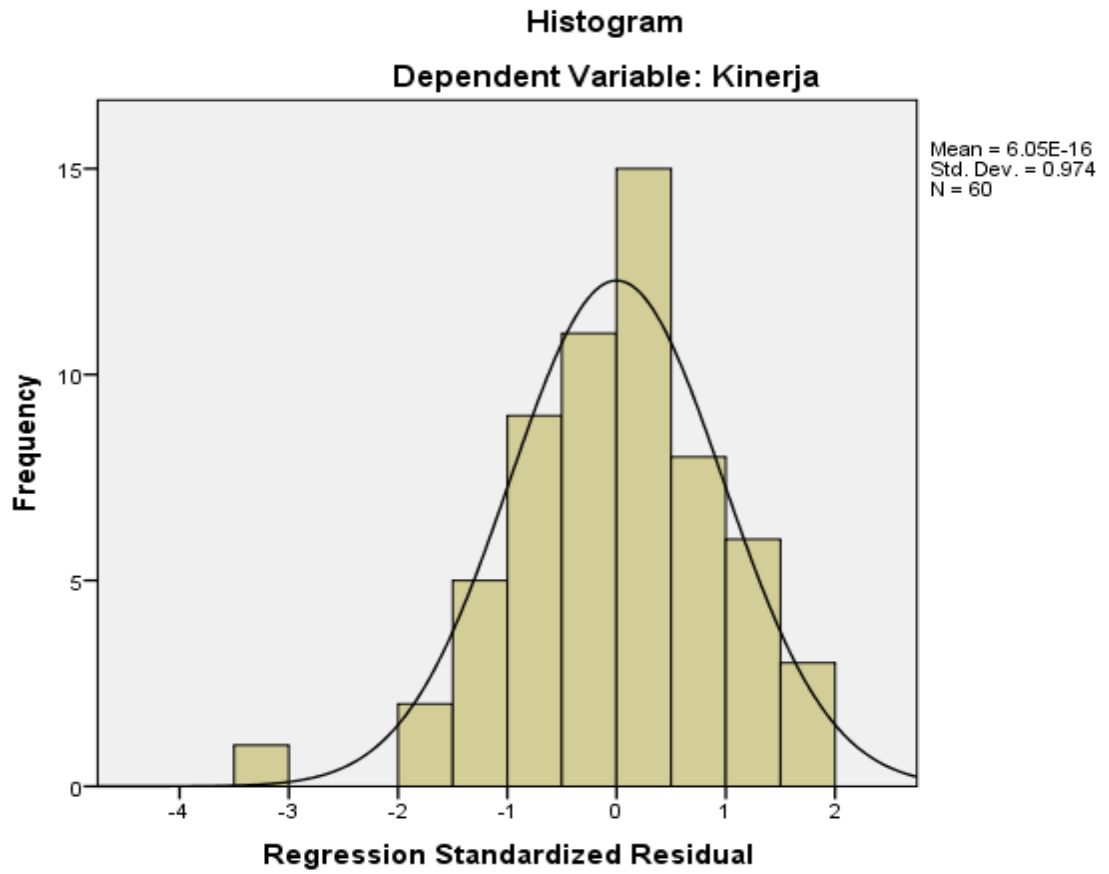
a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

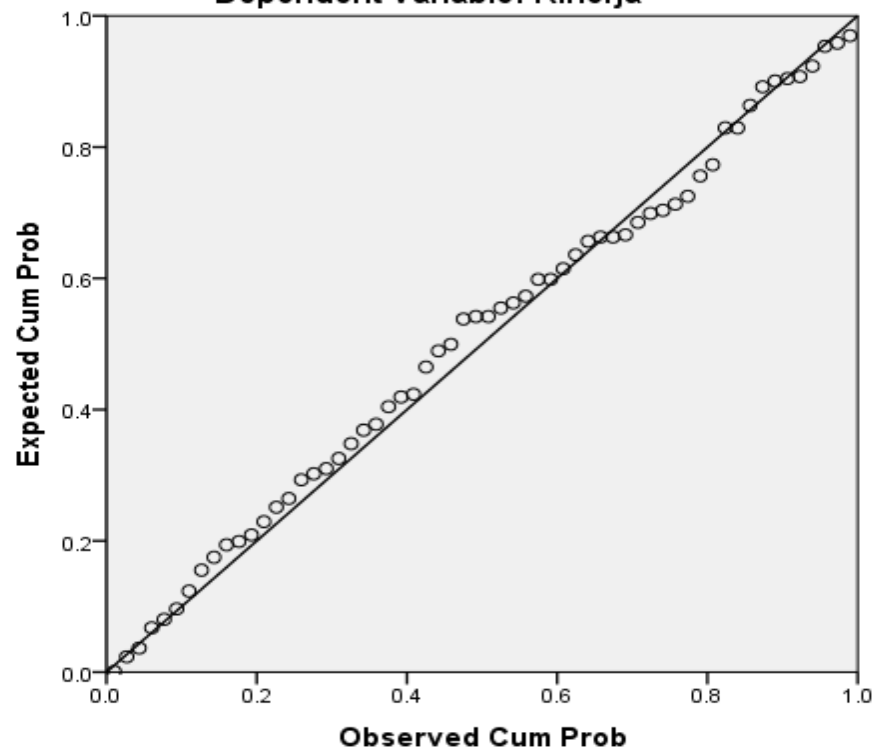
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin_K	.853	1.172
	Pend_Pel	.816	1.225
	Motivasi_K	.935	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja

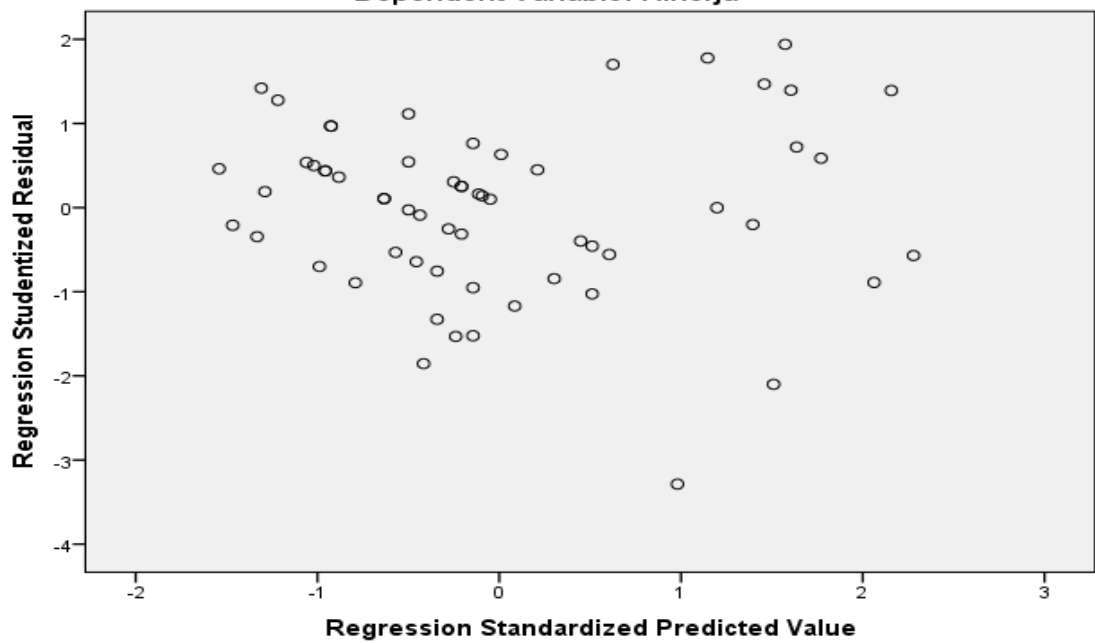
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja



Frequencies

Statistics

		J KELAMIN	USIA	L KERJA	PENDIDIKAN
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

J KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	47	78.3	78.3	78.3
	2.00	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	24	40.0	40.0	40.0
	2.00	22	36.7	36.7	76.7
	3.00	11	18.3	18.3	95.0
	4.00	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

L_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	27	45.0	45.0	45.0
	2.00	28	46.7	46.7	91.7
	3.00	3	5.0	5.0	96.7
	4.00	1	1.7	1.7	98.3
	5.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

	1.00	51	85.0	85.0	85.0
Valid	2.00	4	6.7	6.7	91.7
	3.00	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Frequencies
Frequency Table

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	19	31.7	31.7	31.7
Valid	4.00	34	56.7	56.7	88.3
	5.00	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	11	18.3	18.3	18.3
Valid	4.00	46	76.7	76.7	95.0
	5.00	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	38	63.3	63.3	68.3
Valid	4.00	16	26.7	26.7	95.0
	5.00	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	12	20.0	20.0	20.0
Valid	4.00	48	80.0	80.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	8.3	8.3	8.3
Valid 3.00	4	6.7	6.7	15.0
Valid 4.00	46	76.7	76.7	91.7
Valid 5.00	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

KP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	11.7	11.7	11.7
Valid 4.00	48	80.0	80.0	91.7
Valid 5.00	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

KP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	35	58.3	58.3	58.3
Valid 4.00	23	38.3	38.3	96.7
Valid 5.00	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

KP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	5.0	5.0	5.0
Valid 3.00	6	10.0	10.0	15.0
Valid 4.00	47	78.3	78.3	93.3
Valid 5.00	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

DK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.3	3.3	3.3
Valid 3.00	9	15.0	15.0	18.3
Valid 4.00	49	81.7	81.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

DK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	2.00	2	3.3	3.3	3.3
Valid	3.00	38	63.3	63.3	66.7
	4.00	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

DK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	4	6.7	6.7	6.7
Valid	3.00	44	73.3	73.3	80.0
	4.00	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

DL4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	1	1.7	1.7	1.7
Valid	3.00	8	13.3	13.3	15.0
	4.00	51	85.0	85.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

DK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	2	3.3	3.3	3.3
Valid	3.00	40	66.7	66.7	70.0
	4.00	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

DK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	8	13.3	13.3	13.3
Valid	4.00	52	86.7	86.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	42	70.0	70.0	70.0
	4.00	18	30.0	30.0	100.0

Total	60	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

PP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.3	3.3	3.3
Valid 3.00	39	65.0	65.0	68.3
Valid 4.00	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

PP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	11.7	11.7	11.7
Valid 3.00	48	80.0	80.0	91.7
Valid 4.00	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

PP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	11.7	11.7	11.7
Valid 3.00	50	83.3	83.3	95.0
Valid 4.00	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

PP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	8.3	8.3	8.3
Valid 3.00	5	8.3	8.3	16.7
Valid 4.00	50	83.3	83.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

PP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	13.3	13.3	13.3
Valid 3.00	37	61.7	61.7	75.0
Valid 4.00	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

PP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	8.3	8.3	8.3
Valid 3.00	46	76.7	76.7	85.0

4.00	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

MK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.7	1.7	1.7
4.00	44	73.3	73.3	75.0
5.00	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

MK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	5.0	5.0	5.0
4.00	49	81.7	81.7	86.7
5.00	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

MK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	10.0	10.0	10.0
4.00	49	81.7	81.7	91.7
5.00	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

MK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.7	1.7	1.7
3.00	6	10.0	10.0	11.7
4.00	46	76.7	76.7	88.3
5.00	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

MK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.7	1.7	1.7

3.00	12	20.0	20.0	21.7
4.00	40	66.7	66.7	88.3
5.00	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

MK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	15.0	15.0	15.0
Valid 4.00	46	76.7	76.7	91.7
Valid 5.00	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

MK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.7	1.7	1.7
Valid 3.00	8	13.3	13.3	15.0
Valid 4.00	45	75.0	75.0	90.0
Valid 5.00	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

MK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.7	1.7	1.7
Valid 3.00	2	3.3	3.3	5.0
Valid 4.00	51	85.0	85.0	90.0
Valid 5.00	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	