



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885



PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

The Effect of Education and Training, Work Discipline, and Work Motivation on The Performance of Employees at the Human Resources Development Agency

Resya Saputra¹, Usman Lewangka², Muhlis Ruslan²

¹Pemerintah Kecamatan Kota Kendari Sulawesi Tenggara

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: resasaputra9@gmail.com

Diterima: 25 Agustus 2020 /Disetujui: 07 Desember 2020

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk; Untuk menganalisis pengaruh diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yakni sebanyak 47 orang PNS pada BKPSDM Kabupaten Gowa. Teknik pengambilan sampel mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel tanpa terkecuali, sehingga dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan jumlah sampel sebanyak 47 orang PNS. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Selanjutnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Diklat, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of education and training, work discipline, and work motivation on the performance of employees in Human Resources Development Agency (BKPSDM), Gowa. The population in this study were all employees, as many as 47 civil servants in BKPSDM Gowa. Sampling technique takes the entire population to be sampled without any exception, so that in this the total samples were 47 civil servants. The results of the partial testing indicate that training and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at Human Resources Development Agency Gowa, while work discipline has insignificant effect. Work motivation variables have a dominant influence in improving employee performance at the Human Resources Development Agency, Gowa. Furthermore The results showed that the simultaneous testing showed that the variables of training, work discipline, and work motivation have a significant effect on employee performance at Human Resources Development Agency, Gowa.

Keywords: Education and Training, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Paradigma pemerintahan yang berkembang saat ini adalah pemerintahan *good governance* dimana pemerintah tidak lagi berfungsi sebagai pengatur masyarakat, akan tetapi pemerintah berfungsi sebagai pelayanan masyarakat, sehingga pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus dapat mengakomodir kebutuhan masyarakat. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan paling menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Diakui bahwa aset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Pada masa orde baru jumlah pegawai negeri sipil semakin membengkak, jumlah pegawai yang banyak tanpa pengelolaan yang baik ternyata tidak menjamin pelaksanaan pemerintahan menjadi lebih baik. Berbagai isu telah menghadang kemandirian daerah untuk dapat diakomodir dalam pelaksanaan otonomi daerah, dan ini bukan hanya menyangkut sumber daya saja, namun secara utuh isu strategis dalam otonomi daerah adalah menyangkut kelembagaan, sumber daya manusia, lingkungan yang kondusif dan akuntabilitas. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan menjadi tuntutan utama, karena masyarakat saat ini sudah mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi kinerja pegawai dari instansi pemerintah (Fajar, 2020).

Seiring dengan perkembangannya, organisasi seringkali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi pemerintahan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh organisasi maupun individu sebagai pegawai masih kurang dilakukan. Oleh karena itu, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Menurut Mangkunegara (2015), pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Setiap organisasi harus memperhatikan *skills, knowledge*, dan *ability* atau kompetensi yang harus dimiliki setiap pegawai. Kondisi organisasi pemerintahan saat ini sedang menghadapi tantangan, dimana perubahan lingkungan

masyarakat yang cepat diiringi meningkatnya kualitas dan kebutuhan untuk pelayanan masyarakat. Perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Dari sisi tersebut, ternyata keinginan dan kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang maksimal bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis. Masyarakat selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan dari penyelenggaraan pemerintahan.

Peningkatan tuntutan pekerjaan mengharuskan setiap pegawai untuk menjalankan kegiatannya dengan cara yang lebih efisien, efektif, dan produktif. Dalam kenyataannya, kinerja seseorang akan dapat berbeda dengan orang lain. Agar kinerja dari setiap pegawai dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja pegawai sesuai yang diharapkan. Kinerja menjadi salah satu indikator utama dalam melihat keberhasilan suatu organisasi (Alim, 2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, disiplin, kesehatan dan pengalaman; dan faktor ekstrinsik seperti kompensasi, diklat, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan hubungan sosial, Mangkuprawira (Harifuddin & Gunawan, 2016)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa (disingkat BKPSDM Kabupaten Gowa) merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Gowa di bidang kepegawaian dan pengembangan aparatur negara. BKPSDM Kabupaten Gowa memiliki visi, misi, tujuan, strategi dan kebijakan. Visi dan misi yang diemban tersebut adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur, meningkatkan pelaksanaan manajemen kepegawaian dan meningkatkan sarana, prasarana serta laporan. Oleh karena itu, BKPSDM Kabupaten Gowa perlu melakukan peningkatan kinerja pegawai dengan perubahan kearah yang lebih baik dalam menghadapi meningkatnya persaingan tantangan dan tuntutan masyarakat akan pelayanan prima. BKPSDM Kabupaten Gowa terbagi atas empat bidang, yaitu: bidang pengadaan dan mutasi pegawai, bidang diklat aparatur, bidang data dan informasi kepegawaian dan bidang pembinaan dan kesejahteraan.

BKPSDM Kabupaten Gowa memiliki 47 Pegawai Negeri Sipil. BKPSDM memegang peranan cukup sentral dalam mendukung pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada di dalamnya harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggungjawab agar pegawai BKPSDM Kabupaten Gowa memiliki tingkat kinerja yang baik.

Menurut Prawirosentono (2016:2), kinerja individu adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selanjutnya menurut Davis (2015:98) bahwa kinerja pegawai adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil pengamatan secara langsung di lapangan mengindikasikan adanya beberapa permasalahan terkait penurunan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, di antaranya adalah: masih adanya pegawai di saat jam kerja tidak melaksanakan aktivitas pekerjaan, pegawai hanya mau bekerja apabila diperintah dan diawasi pimpinan, dan penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktu, dan ketidaksesuaian antara program yang dibuat dengan realisasi. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia (*human resources*). Upaya-upaya tersebut dapat dilakukan dengan jalan peningkatan kemampuan kerja pegawai melalui diklat atau pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional baik melalui program *on the job training* maupun *classical*, peningkatan disiplin kerja pegawai melalui pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif dari atasan langsung, serta peningkatan motivasi kerja pegawai melalui pemberian insentif dan *reward*.

Faktor disiplin kerja, motivasi kerja menurut (Wexley & Yukl, 2000), dan diklat (Simamora, 2015) dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain adanya kegiatan diklat, peningkatan disiplin kerja, dan pemberian motivasi kerja pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai pemerintahan, melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan faktor dominan dalam meningkatkan efisiensi kinerja pegawai, serta produktivitas kinerja pegawai agar Pegawai Negeri Sipil dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan nasional dan tantangan global (Sedarmayanti, 2017:30). Diklat pegawai dianggap sebagai sesuatu yang penting karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu, maksud dilaksanakannya diklat dalam suatu instansi pemerintahan adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan di antara pemberi pelayanan.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan perkembangan di berbagai bidang, profesionalisme pegawai merupakan tuntutan utama dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Dengan diklat, setiap pegawai negeri sipil akan menghasilkan kinerja yang lebih baik karena kemampuan yang telah diperoleh melalui kegiatan diklat sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Peningkatan mutu atau kinerja pegawai melalui diklat, harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, diklat perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja

pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Faktor lain yang juga turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditegaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, itu terlihat dari banyaknya pegawai yang masuk kerja siang (di atas jam 08.00) dan pulang lebih awal (sebelum jam 15.30) dari ketentuan jam kerja. Indikator lain yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja pegawai adalah banyaknya pegawai yang tidak kembali ke tempat kerja setelah istirahat makan siang. Hal ini menunjukkan bahwa betapa tidak disiplinnya pegawai dalam mematuhi aturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Faktor motivasi kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang pegawai dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi pegawai untuk melakukan kegiatan agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, pegawai memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif.

Motivasi merupakan pemberian motif atau penimbulkan motif sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Mangkunegara (2009) dalam Setiawan Agung (2013) menambahkan pada faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi

karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut;

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil risiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Secara umum, kemampuan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa rata-rata masih terbatas. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pemahaman atas apa yang akan dikerjakan tingkat penguasaan komputer dan jaringan informasi, serta kemampuan menghadapi tantangan dan tekanan pekerjaan. Disisi lain, terdapat banyak sumber daya manusia yang potensial masih berstatus sebagai pegawai harian. Hal ini memungkinkan terjadinya pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara para pegawai, dalam artian beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai. Disatu sisi pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja *over time*, tapi disisi lain terdapat pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai). Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di BKPSDM Kabupaten Gowa terdapat beberapa masalah yang ditemui berdasarkan rekap data kehadiran pegawai dari bulan September hingga Desember 2019 mengalami peningkatan keterlambatan dalam melakukan absensi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan dan motivasi pegawai BKPSDM Kabupaten Gowa dalam bekerja masih kurang.

Berangkat dari uraian di atas, maka penulis mencoba untuk mengkaji masalah kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dilihat dari diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai, dengan judul: "Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa".

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman

peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Sugiyono (2014) selain itu penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang alamiah dan penelitian melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan lain-lain.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, dimana lokasi ini merupakan tempat penulis bekerja saat ini. Waktu penelitian ini berlangsung selama 2 (dua) bulan, yaitu dari bulan Januari sampai Pebruari 2020.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya (Wiratna Sujarweni, 2018). Dalam penelitian ini peneliti menetapkan populasi untuk penelitian sebanyak 47 orang PNS pada BKPSDM Kabupaten Gowa.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dan dipilih untuk dijadikan perwakilan oleh peneliti dari jumlah populasi tersebut. Pengambilan sampel harus dipilih yang benar-benar sesuai melalui teknik-teknik pengambilan sampel (*sampling*) agar dapat diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili (*representative*) dari jumlah populasi yang sebenarnya. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil BKPSDM yang berjumlah 47 orang PNS.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 4 variabel, yaitu: diklat (X_1) disiplin kerja (X_2) Motivasi Kerja (X_3) yang dijadikan variabel bebas (*independent*), kemudian kinerja pegawai (Y) dijadikan sebagai variabel terikat (*dependent*).

2.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan hal-hal atau semua yang menjadi pengkajian dalam penelitian ini. Hal tersebut merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini baik itu variabel *independen* maupun variabel *dependen*. Dalam hal ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup atau jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan alternatif jawaban lain. Setiap pertanyaan dari variabel yang ada dalam kuesioner dengan mengacu pada skala Likert, dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi *score* atau bobotnya yaitu banyaknya *score* antara 1 sampai 5, perinciannya adalah sebagai berikut : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS); Skor 2 = Tidak Setuju (TS); Skor 3 = Cukup Setuju (CS); Skor 4 = Setuju (S); Skor 5 = Sangat Setuju (SS).

2.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis-jenis data dan sumbernya dapat dibagi berdasarkan sifatnya, cara memperolehnya dan waktu

pengumpulannya. Adapun menurut sifatnya dibedakan menjadi dua, yakni:

1. Data Kualitatif adalah data bukan angka namun diangkakan.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

Jeni-jenis dan sumber data menurut cara memperolehnya antara lain:

1. Data primer, yaitu: data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.
2. Data sekunder, yaitu: data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data.

2.7 Teknik Analisa Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh diklat, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kab. Gowa

2. Analisis kuantitatif

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Gowa dengan rumus yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- $b_1 - b_3$ = Koefisien regresi
- a = Konstanta
- X_1 = Diklat
- X_2 = Disiplin Kerja
- X_3 = Motivasi Kerja
- ϵ = Standar error

b. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Kuncoro (2011:105) “uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji-t, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan”.

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1

Uji-t juga bisa dilihat pada tingkat signifikasinya:

- 1) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid atau sah, jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation*. Instrumen penelitian yang memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* $>$ nilai kritis r-tabel *Product Moment* pada tingkat kepercayaan 95%, dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dari cerminan setiap variabel dampak transformasi dalam penelitian ini dinyatakan valid (sah).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah menggunakan *alpha cronbach* yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Koefisien reliabilitas yang dapat diterima menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yang disyaratkan (Zeithaml Berry), artinya hasil pengujian dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka pengukuran tersebut dapat diandalkan. Artinya suatu alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2004:273) bahwa uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan mensyaratkan suatu instrumen yang reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sugiyono (2004:10) dalam melakukan uji regresi diisyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi dapat dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai sebaran data akan terletak disekitar garis lurus. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Histogram dan uji normal P Plot.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual yang disebut homokedastisitas. Dasar dalam melihat suatu angket terjadi heterokedastisitas ataupun tidak yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika

nilai signifikan < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolienaritas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

a. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas dalam hal ini diklat, disiplin kerja, motivasi kerja, dan variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara simultan, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.383	3	2.128	21.733	.000 ^a
Residual	4.210	43	.098		
Total	10.592	46			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data Tahun 2020

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji ANOVA (*Analysis of Variants*) atau uji-F dalam penelitian diperoleh F-hitung sebesar 21,733 dengan nilai probabilitasnya $0,000 < \alpha < 0,05$ yang disyaratkan. Hal ini berarti, variabel diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Dengan demikian, dapat dikatakan tolak H_0 dan terima H_1 yang menyatakan bahwa diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Selanjutnya analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.575	.31288

Sumber: Hasil Analisis Data Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,603 atau 60,3%. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa diklat, disiplin kerja, motivasi kerja, dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yaitu sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian tersebut.

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.166	.501		.331	.743
X1	.346	.111	.366	3.121	.003
X2	.065	.110	.063	.589	.559
X3	.542	.113	.515	4.792	.000

a. Dependent Variable

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel diklat dan motivasi kerja, secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan. Adanya pengaruh signifikan dapat diketahui dari nilai tingkat signifikansinya dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil 0,05 yaitu diklat Sig. $0,003 < 0,05$ (berpengaruh signifikan), disiplin kerja Sig. $0,599 > 0,05$ (berpengaruh tidak signifikan), dan motivasi kerja Sig. $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan). Dari kedua variabel bebas yang berpengaruh signifikan, yang memperlihatkan pengaruh dominan adalah motivasi kerja.

Selanjutnya data pada tabel di atas, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,166 + 0,346 X_1 + 0,065 X_2 + 0,542 X_3$$

Selanjutnya, hubungan fungsional variabel bebas X_i dan variabel terikat Y dilihat dari koefisien *standardized beta*, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z_Y = 0,366 X_1 + 0,063 X_2 + 0,515 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- a. Konstanta (b_0) diperoleh 0,166 menyatakan bahwa jika tidak ada diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja, maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa akan konstan yang jika dianggakan adalah 0,166.
- b. $b_1 = 0,346$, yang menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan diklat, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Besarnya pengaruh variabel diklat terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,366.
- c. $b_2 = 0,065$, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Hal ini berarti disiplin kerja belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,063.
- d. $b_3 = 0,542$, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,515.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang berpengaruh signifikan tersebut, ternyata variabel motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dibanding variabel lainnya yaitu 0,51. Menurut Mangkunegara (2015), pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Setiap organisasi harus memperhatikan *skills, knowledge, dan ability* atau kompetensi yang harus dimiliki setiap pegawai. Kondisi organisasi pemerintahan saat ini sedang menghadapi tantangan, dimana perubahan lingkungan masyarakat yang cepat diiringi meningkatnya kualitas dan kebutuhan untuk pelayanan masyarakat. Perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Dari sisi tersebut, ternyata keinginan dan kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang maksimal bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara

dinamis. Masyarakat selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan dari penyelenggaraan pemerintahan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan paling menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Diakui bahwa aset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel diklat dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan. Dari kedua variabel bebas yang signifikan tersebut, yang dominan berpengaruh signifikan adalah variabel motivasi kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dimana hasil pengujian secara simultan menunjukkan angka 0,000 dan secara parsial 0,003. Berdasarkan hasil distribusi kuisioner kepada responden bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dimana hasil pengujian secara simultan menunjukkan angka 0,000 dan secara parsial 0,000.

Sebaiknya diklat dan motivasi kerja pegawai dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai, namun indikator yang masih memberikan proporsi terkecil dalam membentuk kedua variabel tersebut masih perlu diberdayakan secara maksimal, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Syahrul. 2018. Studi Properti Psikometri Alat Ukur Performance Appraisal: Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).

Etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/1577
84

- Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013. Ancok, Djamaluddin dan Singarimbun, 2015. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Davis, Mathis, 2015. *Manajemen Pengembangan Kerja SDM*. Rajawali Press, Jakarta.
- Harifuddin, Gunawan dkk. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekertariat Daerah Kabupaten Soppeng*. STIE-Amkop. Makassar. Hal 1-15.
- Mangkunegara, A.P, 2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Prawirosentono, Primasari Dewi. 2016. *Manajemen Strategik & Pengambilan Keputusan Korporasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Simamora, H., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A, (2000). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Wibowo, 2010. *Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21–27.
<https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.174>