

Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang

Gaswan¹, Muhammad Luffi², Haryanti Hamid³, Andi Nilwana⁴

Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang
Enrekang, Sidenreng Rappang, Indonesia

luqfhi@gmail.com, tantiamid@yahoo.co.id, andi_nilwana@yahoo.com

Abstrak – Masalah dalam penelitian ini adalah masih banyak aparatur yang terlambat dalam memulai pekerjaan atau tidak produktif dalam bekerja. Kondisi pegawai tersebut berlanjut dalam jam kerja, dengan adanya pegawai yang bolos kerja, ataupun pulang lebih cepat setelah istirahat siang, sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah di Kabupaten Enrekang, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah di Kabupaten Enrekang dan Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah di Kabupaten Enrekang. Dengan jumlah populasi 34 orang, metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh sebesar 34 orang responden, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuisioner dan teknik analisis data yaitu deskriptif kuantitatif dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang dengan t_{hitung} sebesar 5.514 dengan taraf signifikan 0.000, dengan pengaruh sebesar 47,8%, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.770 dengan taraf signifikan 0.001, dengan pengaruh sebesar 30,8% dan Pendidikan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang, dengan t_{hitung} sebesar 14.237 dengan taraf signifikan 0.000, dengan pengaruh sebesar 48%.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Masyarakat merupakan suatu komponen penting dalam suatu negara, karena suatu negara harus memiliki 4 elemen yakni, penduduk, wilayah, pemerintah, dan kedaulatan. Setelah keempat elemen tersebut terpenuhi, dapat disebut suatu negara dan dikatakan maju apabila masyarakat di dalamnya dapat hidup tenang dan sejahtera. Menurut Roger H. Soltau, pengertian negara yang lebih singkat bahwa negara adalah alat atau *agency* atau wewenang yang mengatur atau mengendalikan persoalan bersama atas

nama rakyat. Oleh karena itu, untuk mewujudkan masyarakat yang demikian diperlukan sumber daya manusia yang produktif, karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal sebagai pelaksanaan kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* sesuai dengan yang diharapkan. Dalam konteks administrasi negara peran sumber daya manusia atau aparatur negara menjadi salah satu unsur yang sangat vital bagi keberlangsungan kehidupan pemerintah dan pembangunan negara. Di Indonesia peran tersebut dimainkan oleh aparatur sipil negara yang dalam pemerintahan seringkali disebut sebagai mesin birokrasi. Sorotan utama terhadap terciptanya *good governance* dan mengenai perlunya *clean government* serta nilai efisiensi dan efektivitas menjadikan peran aparatur sipil negara menjadi perhatian yang cukup serius, artinya pembenahan aparatur sipil negara harus menjadi pusat perhatian karena memiliki fungsi yang sangat strategis dalam pelayanan kepada masyarakat.

Aturan perundangan yang terkait pada peraturan kepegawaian diatur dalam peraturan kepala lembaga administrasi negara No. 20 Tahun 2015, dalam sistem manajemen kepegawaian, pejabat struktural eselon IV memainkan peranan yang sangat menentukan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dan memimpin bawahan dan seluruh pemangku kepentingan strategik untuk melaksanakan kegiatan tersebut secara efektif dan efisien. Tugas ini menuntutnya memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, yaitu kemampuan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dan kemampuan mempengaruhi serta memobilisasi bawahan dan pemangku kepentingan strategisnya dalam melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan. Untuk dapat membentuk sosok pejabat struktural seperti tersebut diatas, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang bertujuan sebatas membekali peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan menjadi pemimpin operasional dirasakan tidak cukup. Diperlukan sebuah penyelenggaraan DIKLATPIM yang inovatif, yaitu penyelenggaraan diklat yang memungkinkan peserta mampu menerapkan potensi yang dimilikinya. Dalam penyelenggaraan DIKLAT seperti ini, peserta dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya dan memimpin perubahan tersebut sehingga memberikan hasil yang signifikan. Dengan demikian pembaharuan Diklatpim ini

diharapkan dapat menghasilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan diunitnya.

Pelatihan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pelatihan juga membantu para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan teknologi yang semakin berkembang. Pelatihan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan mengiangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan kata lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi.

Menurut undang-undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, adalah sebuah bentuk profesi, dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi. Dalam undang-undang ASN diatur juga lembaga administrasi negara sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 44 mengenai tugas lembaga administrasi negara membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN berbasis kompetensi, merencanakan dan mengawasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN secara nasional, menyusun standar pedoman penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan penjeangan tertentu, serta pemberian akreditasi dan sertifikasi dibidangnya dengan melibatkan kementerian dan lembaga terkait, memberikan stratifikasi kelulusan pendidikan dan pelatihan penjeangan membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan analisis kebijakan publik. Untuk membentuk sosok aparatur sipil negara yang berkualitas, maka pemerintah telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengarah kepada tujuan diatas, salah satunya pendidikan dan pelatihan atau biasa disingkat dengan istilah diklat. Diklat merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai guna memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal. Berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia No.101 Tahun 2001, disebutkan bahwa tujuan diklat antara lain, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melakukan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika aparatur sipil negara

sesuai kebutuhan instansi, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengauoman dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan visi dan dinamika pola pikir. Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut memberikan penekanan pada kualitas aparatur sipil negara untuk selalu meningkatkan kapasitas atau kualitas diri yaitu mengikuti DIKLAT.

Salah satu Kabupaten yang ada di Sulawesi Selatan, yaitu Kabupaten Enrekang merupakan salah satu Kabupaten yang banyak aparatur sipil negara, dengan jumlah pegawai jabatan esolon II 37 orang, pegawai jabatan esolon IIIa 57 orang, pegawai jabatan esolon IIIb 86 orang, pegawai jabatan esolon IVa 412, dan pegawai jabatan esolon IVb 134 orang, total sebanyak 726 orang. Dari data yang ada diatas masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti diklatpim di Kabupaten Enrekang. Adapun jumlah yang telah mengikuti Diklatpim adalah TK II=26 orang, TK III=97 orang, dan TK IV=459 orang. Dan yang belum mengikuti Diklatpim adalah TK II= 8 orang, TK III=46 orang, dan TK IV= 87 orang. Dari data yang ada diatas ini menandakan bahwa adanya masalah dalam pendidikan dan pelatihan serta kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai di Kabupaten Enrekang, adapun fenomena yang terjadi yaitu, tidak sesuai target peserta diklat di Kabupaten Enrekang dikarenakan masih terdapat beberapa calon peserta yang tidak memenuhi persyaratan administrasi sesuai pada ketentuan peraturan lembaga administrasi negara, dan danya pegawai tidak mau ambil pusing dalam pendidikan dan pelatihan, dan mengakibatkan tingkat kinerja pegawai menurun karena tidak dibekali pendidikan dan pelatihan. Permasalahan selanjutnya yaitu; masih belum sesuai pengisian formasi atau pendistribusian pegawai pada masing-masing bidang kerja satuan perangkat daerah dengan spesifikasi disiplin ilmu dan keahlian yang dimilikinya, masih belum validnya data base kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien, belum terwujud sepenuhnya kedisiplinan aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya, terutama dalam mematuhi jam kerja, sehingga menyebabkan tingkat kinerja aparatur menurun. Berdasarkan dari indentifikasi masalah yang ada diatas, maka peneliti merumuskan judul yaitu "pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara lingkup pemerintahan Kabupaten Enrekang" dengan tujuan Untuk menganalisis apakah ada pengaruh DIKLAT terhadap kinerja aparatur pada badan kepegawaian diklat daerah di Kabupaten Enrekang, Untuk menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur pada badan kepegawaian diklat daerah di Kabupaten Enrekang, dan Untuk menganalisis apakah ada pengaruh DIKLAT dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur pada badan kepegawaian diklat daerah Kabupaten Enrekang.

Menurut Jan Bella dalam Graha, 1998, mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*. Sedangkan menurut Gomes dalam Effendi 2002 pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, dan istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaanya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus mempunyai *scope* yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan metode pengembangan yang sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi. Menurut Hasibuan 2007, bahwa proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih dan pelaksana. Setiap pendidikan dan pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat diarahkan pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materiapa yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk memberi subjek pelajaran yang bersangkutan. Senada dengan pernyataan Hasibuan 2007, mengemukakan bahwa tujuan dari pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

1. Produktivitas. Melalui pendidikan dan pelatihan produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan semakin membaik.
2. Efisiensi. Pendidikan dan pelatihan pegawai untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan semakin berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing semakin besar.
3. Kerusakan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kecelakaan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai sehingga biaya pengobatan yang dikeluarkan instansi berkurang.

5. Pelayanan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik bagi rakan-rakan organisasi.
6. Moral. Melalui pendidikan dan pelatihan moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka berantusias menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
7. Karir. Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.
8. Konseptual. Pendidikan dan pelatihan menghasilkan manjer yang semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena, *technical skill, human skill, managerial skill* pegawai yang semakin baik.
9. Kepemimpinan. Pendidikan dan pelatihan membantu kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik *human relationya* lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
10. Balas jasa. Pendidikan dan pelatihan juga mempengaruhi balas jasa. Pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka yang semakin besar.
11. Konsumen. Pendidikan dan pelatihan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat karena akan memperoleh pelayanan yang lebih bermutu.

Selanjutnya, Menurut Dafidot dalam Mustafa, 2014 menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Sedangkan Koontz memberikan penjelasanya, bahwa motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan sesuatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Stoner dkk menyatakan bahwa motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tertentu.

Selanjutnya Gibson dalam Deddy berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Robbins berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai motivasi yaitu kebutuhan seseorang apabila dibandingkan dengan teori Maslow, *satisfiers* berhubungan dengan *higher order needs* sedangkan *dissatisfiers* disebutkan sebagai tempat pemenuhan *lower orser yaitu safety dan scurity needs*.

Pegawai sebagai manusia pekerja memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana

dikembangkan oleh Maslow, Herzberg, McClelland dan Vroom sebagai sumber memotivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajarnya. Namun yang paling penting bagi seseorang pegawai adalah motivasi yang dimulai dalam dirinya sendiri (motivasi intrinsik), sesuai dengan pendapat G.R. Terry dalam Winardi motivasi yang paling berhasil adalah pengarahannya sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar. Oleh karena itu motivasi yang harus dimiliki oleh seorang pegawai adalah motivasi kerja karena motivasi ini berkaitan erat dengan tercapainya tujuan pendidikan. Dorongan untuk mencapai tujuan merupakan kebutuhan berprestasi sedangkan faktor pendorong untuk mencapai tujuan. Motivasi orang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau gerak hati dalam diri individu Hersey dkk 1996. Lebih lanjut Hersey dkk menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dan usaha manusia untuk mencapai tujuan yang dapat diukur dari dorongan untuk mencapai tujuan, dorongan memiliki keyakinan diri, dorongan untuk menghadapi persaingan, dorongan untuk memiliki kebanggaan, berusaha menjalankan tugas dengan baik, berusaha untuk bertanggung jawab, berusaha untuk melakukan umpan balik, dan berusaha untuk menghadapi resiko.

Dari uraian di atas telah dijelaskan pada penelitian ini membatasi pengertian motivasi kerja sesuai dengan pendapat oleh Hersey, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dan usaha manusia untuk mencapai tujuan, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk bekerja dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan untuk mencapai tujuan, dorongan untuk memiliki keyakinan diri, dorongan untuk menghadapi persaingan, dorongan untuk memiliki kebanggaan, berusaha menjalankan tugas dengan baik, berusaha untuk bertanggung jawab, berusaha untuk melakukan umpan balik.

Selanjutnya, istilah kinerja menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas atau pencapaian dari seseorang ketika diuji dsb. Dalam studi administrasi publik kinerja mulai dituntut untuk diukur sejak Woodrow Wilson menekankan aspek efisiensi dalam desain sistem administrasi, dan sejak Taylor mendorong pegawai bekerja dengan efisien dan efektif untuk mencapai hasil Berman dalam Yeremis 2014. Menurut Dessler 2006 kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins 2008, mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara 2005 maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supriyanto 2009 pengukuran kinerja manajemen pemerintahan dalam perspektif rasional, biasanya menggunakan ukuran kepuasan masyarakat. Caranya, melalui evaluasi program kegiatan yang dilakukan dan anggaran yang digunakan, termasuk didalamnya kepuasan pelanggan, dampak lingkungan, serta *outcomes* dengan melihat ukuran manfaat yang diperoleh dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Namun dalam mengukur *outcomes* organisasi harus diberi jangka waktu. Hal ini wajar, sebab pengukuran kinerja merupakan evaluasi hasil dan proses suatu pekerjaan, terkait dengan kepentingan masyarakat. Secara umum unsur yang terlihat dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh sektor pemerintahan terhadap para pegawainya adalah melalui daftar penilaian prestasi pegawai, menyangkut tentang nilai-nilai yang dicapai seorang aparatur sipil negara yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan selama satu tahun bekerja. Mustafa 2014.

Laterner dan Levine dalam Mustafa 2014, mengemukakan bahwa, indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari:

1. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja. Pegawai harus bekerja ditempat kerja selama jam kerja dan selesainya secara teratur dan benar.
2. Keputusan terhadap aturan dan sistem kerja. Peraturan dan sistem kerja yang dibuat serta menjadi pedoman kerja dipatuhi secara baik dan benar.
3. Kualitas dan kuantitas. Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas dan kuantitas tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan organisasi.
4. Penyelesaian pekerjaan dengan semangat yang baik. Kinerja tidak hanya menyangkut ketaatan seseorang pegawai pada perusahaan, tetapi menyangkut semangat kerja setiap pegawai idealnya harus dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, bukan keterpaksaan atau karena takut mendapatkan sanksi.
5. Hubungan dan komunikasi yang efektif. Kinerja yang baik tidak akan muncul tanpa ada hubungan dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahannya.
6. Mampu memberikan motivasi. Kinerja yang baik akan selalu menjadi motivasi dalam bekerja dan dihargai sebagai suatu nilai tambah.
7. Tanggung jawab terhadap aset organisasi. Kinerja yang baik akan selalu bertanggung jawab dengan baik setiap menggunakan atau memanfaatkan aset organisasi.

Dari pendapat pakar di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, dalam rangka menilai kinerja dari seorang pegawai dalam organisasi setidaknya dapat dilihat dari, tingkat kualitas dan kuantitas kerja, tingkat disiplin kerja, tingkat efisiensi kerja, tingkat kemandirian kerja dan kemampuan *net working*.

II. METODE PENELITIAN

Jadi Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat, jelas dan objektif mengenai masalah yang sedang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan aparatur sipil negara di kantor badan kepegawaian diklat daerah Kabupaten Enrekang, yang berjumlah 34 orang, Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil Jamaluddin 2015. Jadi dalam penelitian ini populasinya rendah yaitu 34 orang.

Adapun tehnik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, kuisioner, dan studi kepustakaan, sedangkan tehnik analisis data yaitu analisis data secara deskriptif kuantitatif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan, maka diperoleh data bahwa DIKLAT dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Uraian selanjutnya sebagai berikut:

1. Pengaruh DIKLAT terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan hasil uji statistik melalui SPSS diperoleh data bahwa, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang dengan nilai t_{hitung} variabel X1 sebesar 5.514 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.025$, berarti ada pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur. Hasil uji model summary pengaruh X1 terhadap Y sebesar 47,8%. Selanjutnya berdasarkan rekapitulasi Variabel X1 diperoleh rata-rata persentase sebesar 75% dan masuk dalam kategori Baik.

Pentingnya pemerintah untuk memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur dengan menerapkan indikator Produktivitas, Efisiensi, Kerusakan, Kecelakaan, Pelayanan, Moral, Karir, Konseptual, Kepemimpinan, Balas jasa, konsumen. Karena dalam penyelenggaraan roda pemerintahan aparatur mestinya memiliki keterampilan untuk menjalankan tugasnya. Selanjutnya diantara 11 indikator variabel X1 yang paling besar pengaruhnya adalah produktivitas dengan persentase sebesar 83%, untuk itu dalam melaksanakan kinerjanya memang produktivitas aparatur sipil supaya tujuan pemerintahan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada. Selanjutnya indikator yang paling sedikit pengaruhnya adalah indikator balas jasa dengan persentase sebesar 65%, tetapi bukan berarti

bahwa pemerintah tidak harus memperhatikan imbalan yang diberikan kepada pegawainya, karena hal tersebut merupakan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan hasil uji statistik melalui SPSS diperoleh data bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang dengan nilai t_{hitung} variabel X2 sebesar 3.770 dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.025$, berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja aparatur. Hasil uji model summary pengaruh X2 terhadap Y sebesar 30,8%. Selanjutnya berdasarkan rekapitulasi Variabel X2 diperoleh rata-rata persentase sebesar 76% dan masuk dalam kategori Baik.

Pimpinan dalam suatu organisasi pemerintah harus memperhatikan bawahannya dengan memberikan dorongan kepada bawahannya, dalam menghadapi persaingan, memiliki kebanggaan, usaha menjalankan tugasnya, dan dorongan dalam mempertanggung jawabkan kinerjanya. Selanjutnya dari ke 5 indikator yang paling berpengaruh adalah dorongan dalam bekerja dengan persentase sebesar 83%. Hal tersebut pucuk kepemimpinan harus selalu memberikan motivasi bawahannya supaya terus berinovasi dalam kinerjanya. Selanjutnya yang paling sedikit pengaruhnya adalah dalam memiliki kebanggaan tersendiri dengan persentase sebesar 71%, hal meskipun hanya sekian persentase, tetapi aparatur harus memiliki kebanggaan tersendiri dalam melaksanakan kinerjanya, disebabkan karena akan mengaktualisasikan dirinya ataupun organisasinya.

3. Pengaruh DIKLAT dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan hasil uji statistik melalui SPSS diperoleh data bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang dengan nilai f_{hitung} variabel X1 dan X2 sebesar 14.237 dengan tingkat signifikan $0.0000 < 0.025$, berarti ada pengaruh signifikan antara DIKLAT dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur. Hasil uji model summary pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebesar 48%. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penulis berkesimpulan bahwa harus senantiasa melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan maksimal 4 kali dan dengan selalu diberikan motivasi supaya tingkat kinerja pegawai lebih meningkat di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab sebelumnya, dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang dengan t_{hitung} sebesar 5.514 dengan taraf signifikan 0.000, karena nilai t_{tabel} 0.025 ($0.000 < 0.025$) maka H_0 ditolak, dengan pengaruh sebesar 47,8%.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.770 dengan taraf signifikan 0.000, karena nilai t_{tabel} 0.025 ($0.000 < 0.025$) maka H_0 ditolak, dengan pengaruh sebesar 30,8%.
3. Pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang, dengan f_{hitung} sebesar 14.237 dengan taraf signifikan 0.000, karena nilai t_{tabel} 0.025 ($0.000 < 0.025$) maka H_0 ditolak, dengan pengaruh sebesar 48%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu, 2000, *manajemen produktivitas total*, Gramedia, Jakarta.
- [2] _____, 2013, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [3] Dessler G, 1998, *manajemen personalia terjemahan Agus Dharma edisi ketiga*, Erlangga, Jakarta.
- [4] Hani T. Handoko, 1993, *manajemen sumber daya manusia*, BPPE, Yogyakarta.
- [5] Hariandja Effendi Tua Marihot, 2002, *manajemen sumber daya manusia*, Grasindo, Jakarta.
- [6] Jamaluddin Ahmad, 2015, *metode penelitian administrasi publik*, Gava Media, Yogyakarta.
- [7] Kamarudding Sellang, 2016, *administrasi dan pelayanan publik*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.
- [8] Lijan Poltak Sinambela, 2016, *reformasi pelayanan publik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [9] Malayu Hasibuan S.P., 2007, *manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [10] _____, 2008, *manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [11] Mustafa Hasbar, 2014, *menguak perilaku organisasi*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.
- [12] Sofyan Siregar, 2013, *metode penelitian kuantitatif*, Prenada Media Grup, Jakarta.
- [13] Sugiyono, 2011, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*, Alfabeta, Bandung.
- [14] _____, 2015, *metode penelitian kombinasi*, Alfabeta, Bandung.
- [15] Surya Dharma, 2005, *manajemen kinerja*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- [16] Veithzal Rivai, 2004, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [17] Wibowo, 2011, *manajemen kinerja edisi ketiga*, Rajawali Perss, Jakarta.
- [18] Yeremis T. Keban, 2014, *enam dimensi strategis administrasi publik*, Gava Media, Yogyakarta.