

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN PELATIHAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA APARATUR PADA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN TAKALAR**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2019

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN PELATIHAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA APARATUR PADA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN TAKALAR**

SKRIPSI

MUTHMAINNAH

105720535715



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar

Nama Mahasiswa : MUTHMAINNAH
NIM : 10572 05357 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu tanggal 31 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NIDN: 0902116603

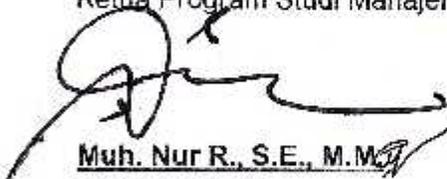

M. Hidayat, S.E., M.M.
NIDN: 0909059001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rasmi, S.E., M.M.
NBM: 903 038


Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **MUTHMAINNAH**, NIM: **10572 05357 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0010/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/31 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

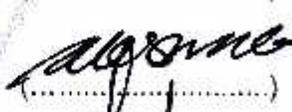
Makassar, 30 Dzulhijjah 1440 H
31 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
(Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si. 
2. Muh. Nur R., S.E., M.M. 
3. Abdul Muttalib, S.E., M.M. 
4. Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si. 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUTHMAINNAH

Stambuk : 10572 05357 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar

Dengan ini menyatakan bahwa

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Muthmainnah

NIM: 10572 05357 15

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Hamsah dan Ibu Nurhayati kemudian bapak H. Muhammad Agus dan Ibu Hj.Haerati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan untuk Andi Adnan Fardan yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh saudara saudariku Anggi, Widya, Anti, Etri, Niar, Kikka, Fitri, Jum, Yuli, Isti, Siar dan Ryan atas segala perhatian dan memberikan semangat dan dukungannya. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM., Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE.,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, SE.,MM selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 23 juli 2019

Penulis

ABSTRAK

MUTHMAINNAH. 2019. Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Skripsi Manajemen : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. Andi Jam'an, SE.,M,Si dan Pembimbing II M. Hidayat, SE.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil sebanyak 38 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu sampel total (jenuh). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis kuantitatif, Analisis regresi linear berganda, Uji Asumsi Klasik, Koefisien determinasi (R), Uji parsial (t), Uji simultan (Uji-F), Uji Hipotesis. Hasil pengujian koefisien regresi Motivasi menunjukkan nilai positif 0,481 berarti bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Koefisien regresi Komitmen memperoleh nilai positif 0,482 yang berarti Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan. Koefisien regresi Pelatihan memperoleh nilai positif 0,274 yang berarti bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada uji F hitung sebesar 5,223 hal ini berarti bahwa koefisien X_1 X_2 dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : *Motivasi, Komitmen, dan Pelatihan. Peningkatan Kinerja Aparatur*

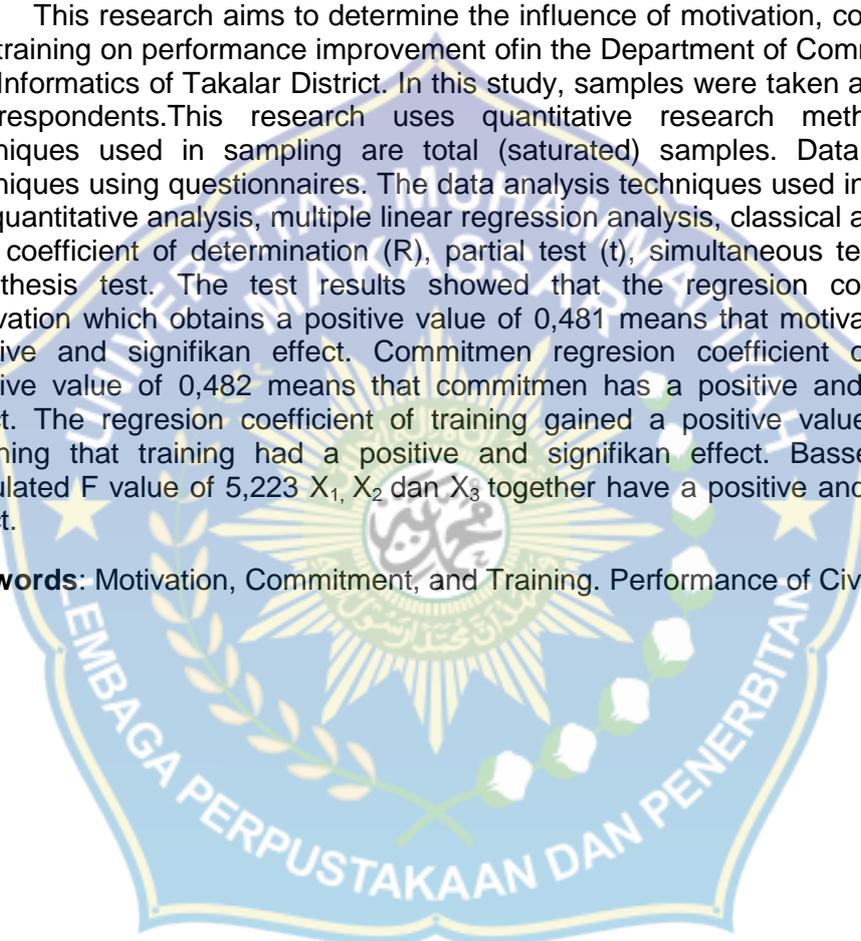


ABSTRACT

MUTHMAINNAH. 2019. The influence of motivation, commitment, and training on the improvement of performance in the Department of Communication and Informatics of Takalar District. Management thesis: Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah Makassar University. Guided by Supervisor I Dr. Andi Jam'an, SE., M, Si and Supervisor II M. Hidayat, SE., MM.

This research aims to determine the influence of motivation, commitment, and training on performance improvement of the Department of Communication and Informatics of Takalar District. In this study, samples were taken as much as 38 respondents. This research uses quantitative research methods. The techniques used in sampling are total (saturated) samples. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis techniques used in this study are quantitative analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, coefficient of determination (R), partial test (t), simultaneous test (test-F), hypothesis test. The test results showed that the regression coefficient of motivation which obtains a positive value of 0,481 means that motivation has a positive and significant effect. Commitment regression coefficient obtained a positive value of 0,482 means that commitment has a positive and significant effect. The regression coefficient of training gained a positive value of 0,274 meaning that training had a positive and significant effect. Based on the calculated F value of 5,223 X_1 , X_2 dan X_3 together have a positive and significant effect.

Keywords: Motivation, Commitment, and Training. Performance of Civil Servant



PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta dan seluruh keluarga besarku semoga mereka senantiasa dalam lindungan Allah SWT,

AMIN.....

MOTTO HIDUP

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang baik dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap. (Q.S Al Insyirah: 6-8).

Banyak orang yang sukses karena keberhasilan yang diraihinya tetapi lebih banyak orang yang sukses karena kegagalannya.

Setiap orang punya jatah gagal maka habiskan jatah gagalmu ketika kamu masih muda.

Tetaplah merasa bodoh, agara kita belajar dan tetaplah merasa lapar, agar kita berusaha. (Muthmainnah)

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	5
B. Konsep Motivasi	6
C. Konsep Komitmen	11
D. Konsep Pelatihan	12
E. Konsep Peningkatan Kinerja	19
F. Tinjauan Empiris	24
G. Kerangka Konsep	28

H. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	30
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Populasi Dan Sampel	34
F. Teknik Analisis Data	35
G. Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Perusahaan	40
B. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan	69
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 1.1 Klasifikasi Pendidikan	3
Tabel 1.2 Klasifikasi Eselon	3
Tabel 1.3 Kompensasi Jenjang Kepangkatan	4
Tabel 4.1 Klasifikasi Pendidikan	43
Tabel 4.2 Klasifikasi Eselon	43
Tabel 4.3 Kompensasi Jenjang Kepangkatan	44
Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.5 Usia Responden	56
Tabel 4.6 Pendidikan Responden	57
Tabel 4.7 Bidang Responden	57
Tabel 4.8 Presentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner	59
Tabel 4.9 Presentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner	60
Tabel 4.10 Presentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner	60
Tabel 4.11 Presentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner	61
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel X	62
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Y	63
Tabel 4.14 Uji Reabilitas	63
Tabel 4.15 Analisis Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.17 Uji Parsial (Uji-t)	68
Tabel 4.18 Hasil Uji F	69

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	31
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi	46
Gambar 4.2 Uji Normalitas	65
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	66



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingan. Manusia harus di tata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Seperti di ketahui dalam organisasi terdapat dalam salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi yang paling banyak berperang untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperang dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik.

Organisasi atau perusahaan merupakan kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagi sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi, oleh sebab itu diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih

terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih di hargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan kinerja pada aparatur bagi perusahaan.

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan kinerja pada setiap aparatur. Program pelatihan ini dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatnya moral pada setiap aparatur, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dinas KOMINFO Kabupaten Takalar di dirikan pada tanggal 1 Januari 2017 sebagai pecahan dari Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Dalam proses pemecahan dinas tersebut dipisah menjadi kedua dinas yang lebih spesifik, yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika serta Dinas Perhubungan. Peraturan Bupati Kabupaten Takalar nomor 56 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Secara kuantitatif jumlah pegawai sebagai personil yang menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari pada Dinas Kominfo Kabupaten Takalar berjumlah 38 orang yang tersebar pada masing-masing bidang di lingkungan

Dinas Kominfo Kabupaten Takalar. Dilihat dari aspek latar belakang pendidikan, sebagai instansi teknis, kondisi eksisting menunjukkan bahwa jumlah pegawai dengan latar belakang pendidikan teknik relatif lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai dengan latar belakang non teknik.

Dengan kondisi tersebut tergambar bahwa secara kuantitatif sumber daya aparatur Dinas Kominfo Kabupaten Takalar belum cukup memadai namun dibutuhkan pengembangan kompetensi bagi mereka untuk mengangkat kualitas profesionalisme dalam menjalankan fungsi yang diemban Dinas Kominfo Kabupaten Takalar.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka penulis mengangkat judul : *“Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Takalar”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar ?
2. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar ?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar ?
4. Apakah Motivasi, Komitmen, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar.
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar.
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar.
4. Untuk mengetahui apakah Motivasi, Komitmen dan Pelatihan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, dapat mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur.
2. Bagi instansi, dapat digunakan sebagai informasi dan pertimbangan terhadap pengambilan keputusan.
3. Bagi pemerintah, dapat mengetahui keadaan kinerja aparatur dimasa lalu yang dapat dijadikan sebagai salah satu pedoman untuk mengambil keputusan dimasa yang akan datang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari Manajemen secara umum. Untuk itu perlu di ketahui pengertian Manajemen yang telah banyak di kemukakan oleh parah ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupaka aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi,2000).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat (Flippo:1996).

Beberapa pengertian Sumber Daya Manusia menurut parah ahli:

1. Menurut Veithzal Rivai (2009:1), Manajemen SDM merupakan salah satu dari bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena SDM dianggap semakin penting peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut MSDM. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.
2. Menurut Armstorng (2009:4), berpendapat bahwa praktek manajemen SDM berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan.

B. Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *move*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan

dengan motivation yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Stephen P. Robbins dan Mary Counter (1999:50) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

2. Pandangan Tentang Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, namun di bawah ini disajikan beberapa pandangan tentang motivasi yang umum digunakan.

a. Model Tradisional

Model tradisional motivasi berhubungan dengan pandangan Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya

efisiensi, pegawai yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut manajer mengurangi besarnya upah intensif pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan pekerja akan mencari keamanan/jaminan kerja dari pada kenaikan upah kecil dan sementara.

b. Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktik manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial pegawai pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo dan lain-lainnya juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai hasilnya, para pegawai diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi informal. Lebih banyak informasi disediakan untuk pegawai tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

c. Model SDM

Para teoritis seperti Mc.Gregor dan Maslow dan para peneliti seperti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada hubungan manusia. Dan mengemukakan bahwa pendekatan yang lebih "*Sophisticated*" untuk memanfaatkan pegawai. Model ini

menyatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para pegawai lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para pegawai dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas.

3. Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah: a) Minat,

seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan minatnya; b) Sikap positif, seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu keinginan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya; dan c) Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989:108).

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Menurut F.Herzberg dalam Simon Devug (1989:106) ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawannya merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

- a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri;
- b) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin taunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

C. Konsep Komitmen

Komitmen organisasi menurut Aranya et al. (1981) didefinisikan sebagai berikut (1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi. Mowday et al. (1982) dalam Fitria (2003) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu (1) Identification yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, (2) Involment yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya

adalah menyenangkan, (3) Loyalty yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal. Meyer et al. (1993) dalam Trisnaningsih (2002) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi yaitu (1) Affective komitmen, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. (2) Continuance komitmen, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, (3) Normative komitmen, timbul dari nilai-nilai diri karyawan.

D. Konsep Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan di bidang pelatihan karyawan menurut Edwin B Flippo (1995:76) merupakan suatu usaha peningkatan Knowledge dan Skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Pelatihan membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya saat ini, serta pelatihan memberikan keuntungan jenjang karier bagi karyawannya dan menanamkan rasa tanggung jawab di masa yang akan datang (William B. Werther, JR. Keith Davis, 1996:282). Pelatihan menurut Wexley dan Yuki (1976:282) merupakan suatu istilah yang menunjukkan perencanaan, pembentukan dan memfasilitasi anggota organisasi atau karyawan dalam penggabungan keahlian, pengetahuan

dan sikap yang sesuai dengan keadaan yang ada. Sementara menurut Gary Dessler (1997:263), pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan ialah proses yang sistematis dari perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi pekerja dalam kehadiran untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan standar pekerjaan. Milkovich and Boudreau (1991:407) pun menjelaskan bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah pentingnya dengan investasi peralatan maupun modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari Knowledge, Skill, Attitude dan Behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua, yaitu In-house dan External training. In-house training (IHT) dapat berupa kegiatan on the job training (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan. Sedangkan External training terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan loka karya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga

pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan pihak lain di luar perusahaan.

a. On the Job Training

Orientasi lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Menurut Gary Dessler (2003:27), orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang kepada karyawan baru yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan, seperti informasi tentang peraturan perusahaan. Program-program ini dapat dimulai dari pengenalan singkat secara informal atau dengan kursus formal yang panjang. Orientasi yang berhasil harus memenuhi empat hal utama: Pertama, karyawan baru harus merasa diterima dan nyaman; Kedua, orang itu harus memahami organisasi tersebut dalam makna luas (masa lalu, masa kini, budaya, dan visi masa depan); Ketiga, fakta kunci seperti kebijakan dan produsen, karyawan harus jelas mengenai apa yang diharapkan dalam hal pekerjaan dan perilaku; Keempat, orang itu harus mulai menjalankan proses untuk membiasakan diri dengan cara perusahaan bertindak dan melakukan banyak hal.

b. Outside training

Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (outside training), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan ke pihak lain). Pelatihan luar (off-side

training) ini keunggulannya adalah: a) Memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa perusahaan mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar; b) Meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung (iklim kerja perusahaan); c) Lebih sedikit masalah yang akan timbul; dan d) Bisa sekaligus dengan program ice breaking perusahaan (refresing).

Menurut Henry Simamora (2004) metode pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga cara, yaitu: a) Presentase informasi: Memberikan informasi-informasi yang dimiliki dari suatu pelatihan kepada trainee, b) Metode simulasi: Teknik penerapan yang dilakukan dalam pelatihan; dan c) Pelatihan pada pekerjaan: Pelaksanaan langsung pelatihan pada pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

Menurut Mathis dan Jackson (2004;318) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

- 1) Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
- 2) Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
- 3) Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan

antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

- 4) Pelatihan perkembang dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2. Strategi Pelatihan

Strategi yang dapat ditempuh dalam pelatihan SDM dimulai dari pengkajian kebutuhan (need assesment) untuk suatu program, persiapan dan pelaksanaan pelatihan, evaluasi dan pembinaan untuk meningkatkan efisiensi dan dan efektivitas implementasi pelatihan. Mengembangkan kerja sama dengan pihak pemakai (users) untuk mendukung pelaksanaan pelatihan merupakan strategi yang cukup penting. Masing-masing akan di uraikan sebagai berikut:

a) Pengkajian kebutuhan (Need Assesment)

Salah satu kegiatan dalam pengkajian ini adalah mengkaji mutu unjuk mutu kerja personil. Agar perencanaan perencanaan pelatihan mencapai sasaran, maka perusahaan (users) perlu mengkaji mutu unjuk kerja karyawan dilingkungkannya secara komperhensif.

Kebutuhan akan pelatihan bukan hanya dilakukan secara kuantitatif tapi perlu dilakukan secara komprehensif yakni dengan mengkaji dan menginventarisasi mutu unjuk kerja personil yang ada sekarang dengan seharusnya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan.

b) Persiapan dan pelaksanaan pelatihan

Pelaksanaan pelatihan memerlukan persiapan. Di antara persiapan itu adalah membuat kebijakan pertemuan dengan instruktur, membuat jadwal, mempersiapkan fasilitas proses belajar mengajar. Untuk membuat persiapan pelatihan, perlu mengadakan pertemuan dengan seluruh indtruktur. Kita tida boleh berasumsi bahwa kurikulum atau silabus sudah cukup memadai untuk pegangan menyampaikan materi.

Pertemuan dengan seluruh penatar pada dasarnya untuk mencegah terlalu jauh menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Koordinasi di antara adanya pertemuan bersama semua gerak langkah terkoordinasi dengan baik. Dalam kondisi seperti ini dituntut tanggung jawab pimpinan sebagai perancang program (Kathe A. Fitzpatrick, 1995:127).

c) Penempatan dan peningkatan kinerja pegawai

Penempatan kembali personil setelah mengikuti pelatihan merupakan sebagai salah satu tindakan manajemen. Penempatan ini menunjukkan berbagai variasi. Ada diantara mereka yang dipromosikan atau ditempatkan pada posisi yang dari sebelum mengikuti pelatihan. Ada yang menempati posisi semula yang sama, dan ada pula yang dialihtugaskan pada posisi lain dengan jabatan yang sama (mutasi). Salah satu tugas departemen SDM/ personalia ialah mengatur penempatan pegawai dan terus mengatur personil selama berada dalam organisasi. Dalam pembinaan personil pimpinan perlu mengembangkan stategi self management bagi personil yang

telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan, supaya mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri, melalui tanggung jawabnya bertindak melalui manipulasi peristiwa internal dan eksternal.

3. Manfaat pelatihan

Manfaat pelatihan menurut William B. Werther dan Keith Davis (1996:282), manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karier seseorang dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang. Sedangkan menurut Henry Simamora (1995:84) manfaat dari program pelatihan dan pengembangan yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
- c. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f. Memabantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Andrew F. Sikula (1981:236) menyatakan tujuan pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. *Productivity*, dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku.

- b. *Quality*, penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja namun diharapkan akan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja.
- c. *Human resource planning*, dengan adanya pelatihan akan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya.
- d. *Morale*, diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah karyawan.

E. Konsep Peningkatan Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu kinerja sebagai kata benda mengandung arti "Thing done" (suatu hasil yang telah dikerjakan). Menurut Simamora (2002:423) kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam Bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas

maupun mutunya.

Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan. Sejalan dengan Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* mendefinisikan Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja. (Sedarmayanti, 2001:50).

Sedangkan berdasarkan Pendapat Prawirosentono Kinerja adalah :

“ Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. (Prawirosentono, 2008:2).

Sesuai dengan Pendapat diatas bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Aparatur adalah orang-orang yang menjalankan roda pemerintahan. Aparatur memiliki peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Peranan aparatur tersebut sesuai dengan tuntutan zaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Aparatur yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi tantangan masa depan.

Pengertian mengenai aparatur pemerintahan disebutkan oleh Dharma Setyawan Salam dalam buku yang berjudul *Manajemen Pemerintahan Indonesia* yang menjelaskan bahwa "Aparat Pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku" (Setyawan, 2004:169). Berdasarkan pengertian di atas, maka aparatur pemerintahan merupakan seseorang yang digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintah secara teknis dengan berdasarkan ketentuan yang ada.

Hal ini sesuai dengan pendapat Soerwono Handayani yang mengatakan bahwa:

"Aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian" (Handayani, 1982:154).

Aparatur menurut definisi diatas dikatakan bahwa aparatur merupakan organisasi kepegawaian dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan atau negara dalam melayani masyarakat. Aspek-aspek administrasi merupakan kelembagaan atau organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pendapat tersebut mengemukakan bahwa aparatur merupakan aspek-aspek administrasi yang diperlukan oleh pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan atau Negara. Sedangkan Sarwono mengemukakan lebih jauh tentang aparatur pemerintahan bahwa yang dimaksud tentang aparatur

pemerintahan ialah orang-orang yang menduduki jabatan dalam kelembagaan pemerintahan (Handayani, 1982:154).

A.W. Widjaja dalam bukunya "Administrasi Kepegawaian" berpendapat bahwa :

"Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)" (Widjaja, 2006:113)

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329). Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

Hasibuan (1999:126) menjelaskan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan

indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sedangkan Handoko (1992:785) mendefinisikan penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi aparatur. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan- keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik kepada para aparatur tentang pelaksanaan kerja mereka. Pengertian lain menurut Maluyu S.P. Hasibuan bahwa:

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2001:34).

Pengertian kinerja menurut Hasibuan di atas bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat berjalan seperti yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara : “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai negeri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara,2006:67). Hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur, yang menjalankan tugas penuh tanggung jawab, dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Akibatnya akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job*

performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi).

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Wibowo mengatakan bahwa:

“Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi” (Wibowo, 2007:7).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa hasil yang dicapai oleh seorang aparatur menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya diaplikasikan dalam perilaku, kecerdasan dan kemampuan sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas yang telah ditentukan.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur

Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerinthan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang dikemukakan Menurut Baban Sobandi dan kawan- kawan “Kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit, maupun impact.*” (Sobandi dkk, 2006:176). Hasil kerja yang dicapai oleh aparatur suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit, maupun impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh aparatur dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Organisasi pemerintahan menggunakan alat untuk mengukur suatu kinerja birokrasi publik, indikator yang digunakan menurut Baban Sobandi dan para ahli lainnya dalam bukunya yang berjudul *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah* sebagai berikut: Keluaran (*Output*) Hasil Kaitan Usaha dengan Pencapaian Informasi Penjelas (Sobandi dkk, 2006 : 179-181)

Menurut pendapat diatas bahwa kinerja adalah sesuatu terkait dengan keluaran, hasil, keterkaitan pencapaian tujuan serta informasi penjelas dari setiap program pemerintahan, setiap kinerja aparatur diperlukan juga hasil dari kerja suatu tugas yang dibebankan oleh aparatur. Kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin dan inisiatif para

pesertanya, perilaku yang berkaitan dengan disiplin, inisiatif, wewenang, tanggungjawab akan mencerminkan apakah organisasi berjalan secara efisien dan efektif atau tidak. Efektivitas dan efisiensi tersebut pada akhirnya akan menentukan *performance* (kinerja) organisasi tersebut, dengan perkata lain, secara umum efektivitas dan efisiensi merupakan instrumen untuk mengukur kinerja.

F. Tinjauan Empiris

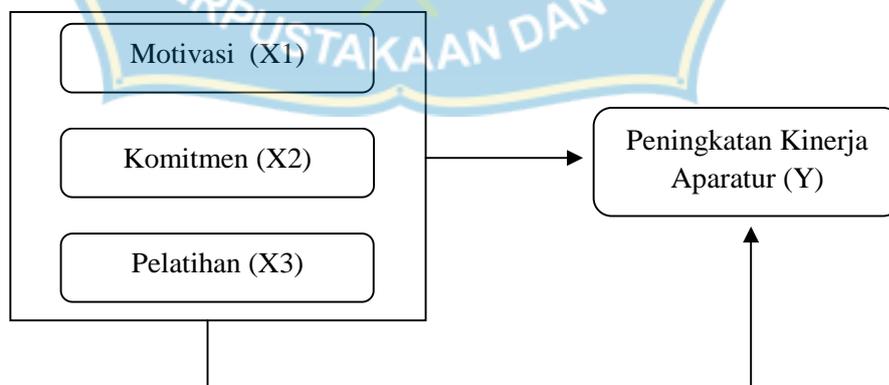
No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agung Prihantoro (2012)	Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja, dan Komitmen di Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan SDM
2.	Kelvin Aldrian Widijianto (2017)	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif	Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif yang lebih besar dari pada

		divisi pemasaran di Pt Sumber Hasil Sejati Surabaya		motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Sumber Hasil Sejati Surabaya.
3.	Salju (2014)	Pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja di Pt Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.	Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif.	Secara simultan variabel motivasi dan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pt. Marina Putra Luwu Utara.
4.	Prima Deny Febrian (2014)	Pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PtPetco Pratama	Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif.	Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif dan signifikan

		Semarang		terhadap kinerja.
5.	Jesica Sendow (2015)	Pengaturan perekrutan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Region Suluttenggo.	Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif.	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan SDM.

G. Kerangka Konsep

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka konsep secara sistematis dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konsep

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan pelatihan terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar.
2. Diduga Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar.
3. Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar.
4. Diduga Motivasi, Komitmen dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana data kuantitatif adalah data yang di peroleh dalam bentuk angka-angka.

Penelitian ini menggambarkan suatu variabel, gejala atau keadaan yang teliti secara apa adanya dan menggunakan data yang bersifat angka yang diperoleh dari angket atau kuesioner.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar (DINAS KOMINFO), waktu penelitian dilaksanakan selama (2) dua bulan, yang di mulai bulan Juni sampai dengan Juli 2019.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini telah dikemukakan secara teoritis dan selanjutnya untuk mempermudah dan memperjelas pengertian dari batasan variabel tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut:

a. Defenisi Operasional

1. Sumber Motivasi

Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Indikatornya adalah:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

2. Konsep Komitmen

Komitmen Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi. Indikatornya adalah:

a. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikut seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dalam tujuan organisasi.

3. Konsep Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik untuk pengembangan di bidang pelatihan karyawan agar bisa menempatkan karyawan sesuai dengan skill atau kemampuan kerjanya. Indikatornya adalah:

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua, yaitu *In-house* dan *External training*. *In-house training* (IHT) dapat berupa kegiatan *on the job training* (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan. Sedangkan *External training* terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan loka karya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, *trainer profesional*, yang dilakukan pihak lain di luar perusahaan.

b. Strategi Pelatihan

Strategi yang dapat ditempuh dalam pelatihan SDM dimulai dari pengkajian kebutuhan (*need assesment*) untuk suatu program, persiapan dan pelaksanaan pelatihan, evaluasi dan pembinaan untuk meningkatkan efisiensi dan dan efektivitas implementasi pelatihan.

c. Manfaat pelatihan

Manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karier seseorang dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

b. Pengukuran variabel

Adapun variabel penelitian terbagi menjadi dua yaitu:

1. Variabel dependen (*dependent variable*) yaitu variabel tidak bebas, variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen sering pula disebut variabel respon yang dilambangkan dengan Y (peningkatan kinerja aparatur).

2. Variabel independen (*independent variable*) yaitu variabel bebas, variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen (variabel tidak bebas). Variabel independen sering disebut prediktor yang dilambangkan dengan X (Motivasi, Komitmen, dan Pelatihan).

Berkaitan dengan penelitian ini, maka variabel dependen dan independen Diuraikan sebagai berikut:

- 1) Variabel Dependen, yaitu:
Y : Peningkatan Kinerja Aparatur

- 2) Variabel Independen, yaitu:

X1 : Motivasi

X2 : Komitmen

X3 : Pelatihan

- 3) Koesioner

SS (Sangat Setuju) : 5

S (Setuju) : 4

KS (Kurang Setuju) : 3

TS (Tidak Setuju) : 2

STS (Sangat Tidak Setuju) : 1

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah salah satu kegiatan atau proses yang dilakukan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Dalam menyusun suatu penelitian ilmiah, penulis melakukan teknik pengumpulan

data dalam menyusun proposal ini ada dua, antara lain :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah kepada responden dengan tujuan mengumpulkan data-data yang mendukung penelitian ini.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu data yang tertulis atau tercetak yang dapat dipakai sebagai bukti.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya."

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Aparatur (pegawai) pada DINAS KOMINFO KAB.TAKALAR dengan jumlah 38 orang ASN.

2. Sampel Jenuh (Total)

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

Berdasarkan perhitungan sampelnya adalah sampel jenuh dimana keseluruhan anggota populasi diambil sebagai sampel sebanyak 38 orang ASN.

F. Metode Analisis Data

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah:

1. Analisis Kuantitatif

Mengumpulkan data-data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri. Yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner responden. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert dengan ukuran interval. Skala likert adalah cara pengukuran dimana seorang responden diberikan pertanyaan kemudian memilih salah satu jawaban dari pilihan jawaban yang telah disediakan dengan bobot (skor) tertentu untuk setiap jawaban pertanyaan tersebut.

2. Analisis Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dinilai dari nilai *ectecorrd item-total correlation*.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total Correlation* > dari *r*-tabel yang diperoleh melalui *Df* (*Degree Of Freedom*). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer *Excel/Statistic Analysis & SPSS 20*.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program *computer excel statistic analysis & SPSS 20*. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent.

X_1 = Motivasi

X_2 = Komitmen

X_3 = Pelatihan

Y = Peningkatan Kinerja Aparatur

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan agar hasil analisis regresi memenuhi kriteria BLUE (Best, Linear, Unbiased Estimator). Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heterokedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

5. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien dari determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

6. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel terkait (Y). Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependent (Y).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel dependent (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 20, dengan menggunakan angka profitabilitas signifikan. Apabila angka profitabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Apabila angka profitabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

7. Uji simultan (Uji-F)

Uji-f digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel dependent (X_1 , X_2 , dan X_3) mempengaruhi variabel dependent (Y).

Dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada hubungan antara variabel-variabel yang berhubungan dengan variabel independen.

H_1/H_a = Minimal ada satu variabel dependen yang berhubungan dengan variabel independen. Dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independent (X1, X2, dan x3) maka tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y), H0 di terima.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independent (X1, X2, dan X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y), H0 di tolak.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. H01 : Tidak ada pengaruh antara motivasi (X1) dengan peningkatan kinerja aparatur (Y).
- b. Ha1 : Ada pengaruh antara motivasi (X1) dengan peningkatan kinerja aparatur (Y).
- c. H02 : Tidak ada pengaruh antara komitmen (X2) dengan peningkatan kinerja aparatur (Y).
- d. Ha2 : Ada pengaruh antara komitmen (X2) dengan peningkatan kinerja aparatur (Y).
- e. H03 : Tidak ada pengaruh antara pealtihan (X3) dengan peningkatan kinerja aparatur (Y).
- f. Ha3 : Ada pengaruh antara pelatihan (X3) dengan peningkatan kinerja aparatur (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat Dinas KOMINFO Kab.Takalar

Sejarah singkat Dinas KOMINFO Kab.Takalar didirikan pada tanggal 1 Januari 2017 sebagai pecahan dari Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Dalam proses pemecahan Dinas tersebut dipisah menjadi kedua Dinas yang lebih spesifik, yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika serta Dinas Perhubungan. Peraturan Bupati Kab.Takalar Nomor 56 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas KOMINFO Kab.Takalar. Secara kuantitatif jumlah pegawai sebagai personil yang menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari pada Dinas KOMINFO Kab.Takalar berjumlah 38 orang yang tersebar pada masing-masing dibidang lingkungan Dinas KOMINFO Kab.Takalar. Dilihat dari aspek latar belakang pendidikan sebagai instansi teknis, kondisi eksisting menunjukkan bahwa jumlah pegawai dengan latar belakang pendidikan teknik relatif lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai dengan latar belakang non teknik.

1. Klasifikasi Pendidikan

Tabel 4.1

Klasifikasi Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH PNS		
		PRIA	WANITA	TOTAL
1	Starata 2	2	2	4
2	Strata 1	14	7	21
3	Diploma 3	-	-	-
4	SLTA	11	2	13
5	SMP	-	-	-
JUMLAH		27	11	38

Sumber : Dinas Kominfo Kab.Takalar, 2019

2. Klasifikasi Eselon

Tabel 4.2

Klasifikasi Eselon

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH PNS		
		PRIA	WANITA	TOTAL
1	Eselon II	-	1	1
2	Eselon III	4	-	4
3	Eselon VI	3	5	8
JUMLAH		7	6	13

Sumber : Dinas Kominfo Kab.Takalar, 2019

3. Kompensasi Jenjang Kepangkatan

Tabel 4.3

Kompensasi Jenjang Kepangkatan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH PNS		
		PRIA	WANITA	TOTAL
1	Golongan IV.c	-	-	-
2	Golongan IV.b	2	-	2
3	Golongan IV.a	3	1	4
4	Golongan III.d	2	6	8
5	Golongan III.c	1	1	2
6	Golongan III.b	4	1	5
7	Golongan III.a	3	2	5
8	Golongan II.d	-	-	-
9	Golongan II.c	4	-	4
10	Golongan II.b	4	-	4
11	Golongan II.a	4	-	4
	JUMLAH	27	11	38

Sumber : Dinas Kominfo Kab.Takalar, 2019

Dengan kondisi tersebut tergambar bahwa secara kuantitatif sumber daya aparatur Dinas Kominfo Kabupaten Takalar belum cukup memadai namun dibutuhkan pengembangan kompetensi bagi mereka untuk mengangkat kualitas profesionalisme dalam menjalankan fungsi yang diemban Dinas Kominfo Kabupaten Takalar.

2. Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar

a. Visi

Terwujudnya Komunikasi dan Informasi yang Unggul Berbasis Teknologi Informasi.

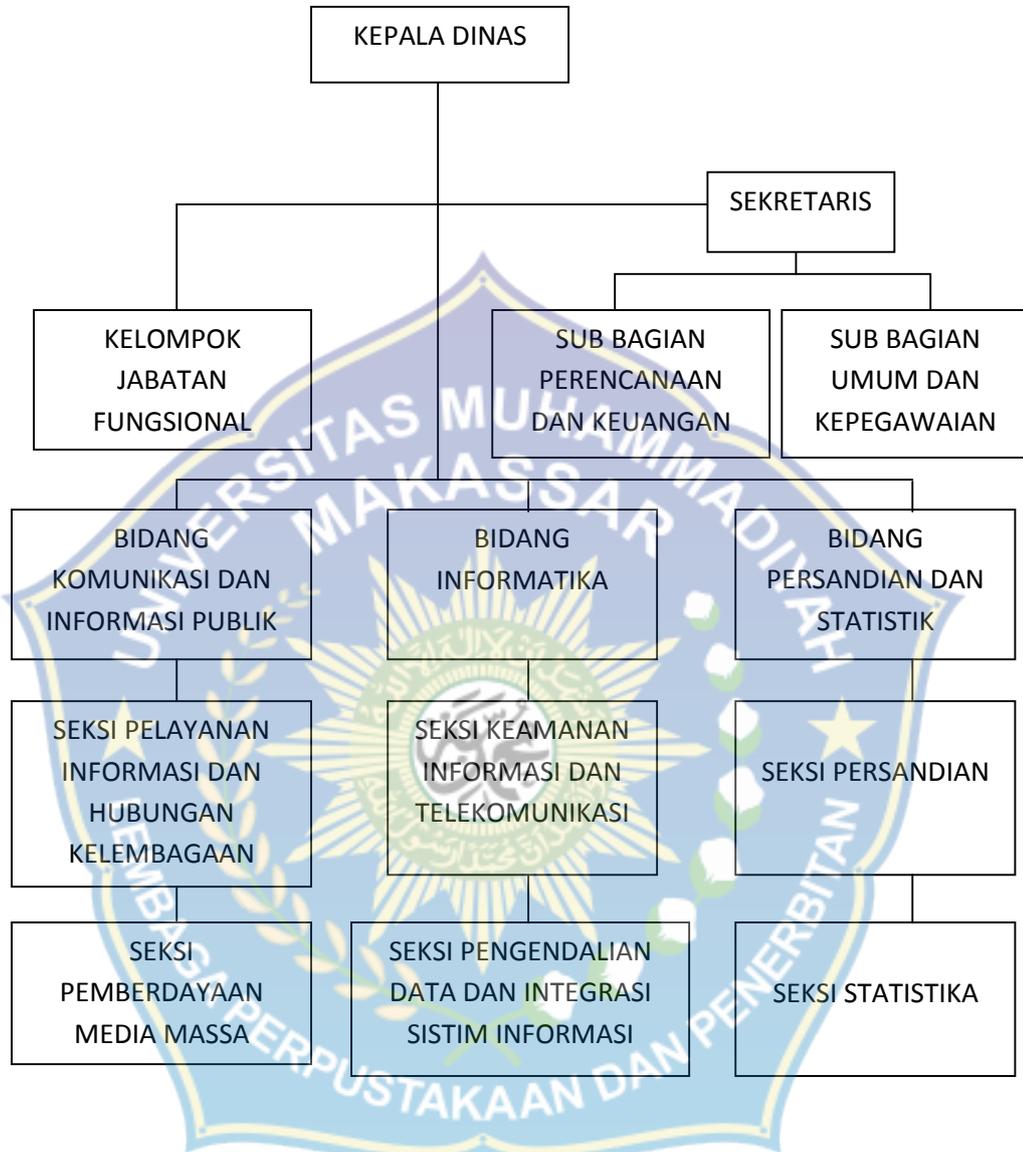
b. Misi

Meningkatkan Sumber Daya Aparatur yang profesional, meningkatkan peran sebagai Pusat Informasi Kebijakan Pemerintah, mengembangkan Jaringan Sistem Kehumasan Pemerintah Daerah, Mengembangkan Jaringan Teknologi Informasi dan Komunikasi.

3. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar adalah perangkat pemerintah Daerah dalam melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Bupati Takalar Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar.

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang komunikasi dan informatika.

Untuk melaksanakan tugas pokok Kepala Dinas mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam pemberian layanan teknis dan administrasi umum, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, pembinaan organisasi dan tata laksana, koordinasi, dan pengendalian, serta pengawasan, perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Komunikasi dan Informatika.

Untuk melaksanakan tugas pokok, Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas
- b. Pengoordinasian penyusunan perencanaan program, kegiatan, anggaran dan pelaporan
- c. Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian
- d. Pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

2.1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan:

Sub Bagian Perencanaan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan perencanaan penyusunan program, kegiatan, anggaran, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan.

Tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas dirinci sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan Subbagian Perencanaan dan Keuangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbagian Perencanaan dan Keuangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.

2.2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian:

Sub bagian Umum dan Kepegawaian, dipimpin oleh seorang Kepala Sub bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian.

Tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas dirinci sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan sub bagian Umum dan Kepegawaian, sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bagian umum dan kepegawaian, untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas
- e. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
- f. diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Bidang Komunikasi dan Informasi Publik

Bidang Komunikasi dan Informasi Publik dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu kepala dinas dalam melaksanakan pengelolaan komunikasi dan informasi publik.

Kepala Bidang Komunikasi dan Informasi Publik dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informasi publik
 - b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informasi publik
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informasi publik
 - d. Pelaksanaan administrasi bidang komunikasi dan informatika
- 3.1. Seksi Pelayanan Informasi dan Hubungan Kelembagaan

Seksi Pelayanan Informasi dan Hubungan Kelembagaan dipimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Komunikasi dan Informasi Publik dalam melaksanakan pengelolaan pemberdayaan media massa dan pengelolaan hubungan kelembagaan.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud dirinci sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan Seksi Pelayanan Informasi dan Hubungan Kelembagaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Pelayanan Informasi dan Hubungan Kelembagaan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas

- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas

3.2. Seksi Pemberdayaan Media Massa

Seksi pemberdayaan Media Massa dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang komunikasi dan informasi publik dalam melaksanakan pengelolaan pemberdayaan media massa.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud dirinci sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan Seksi pemberdayaan Media Massasebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi pemberdayaan Media Massa untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas

4. Bidang Informatika

Bidang Informatika dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan dan pengendalian serta evaluasi kegiatan pelayananpengelolaan Informasi, pengelolaan data dan integrasi sistem informasi.

Kepala Bidang dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang informatika
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang informatika
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang informatika
- d. Pelaksanaan administrasi Bidang informatika
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

4.1. Seksi Keamanan Informasi dan Telekomunikasi

Seksi Keamanan Informasi dan Telekomunikasi dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang mempunyai tugas pokok merumuskan merencanakan kegiatan, memberikan petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek dan membuat laporan tugas Seksi Keamanan informasi dan Telekomunikasi.

Kepala seksi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi Keamanan Informasi dan Telekomunikasi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan seksi Keamanan Informasi dan Telekomunikasi untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.

4.2. Seksi Pengelolaan Data dan Integrasi Sistem Informasi

Seksi Pengelolaan Data dan Integrasi Sistem Informasi dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang mempunyai tugas merumuskan merencanakan kegiatan, memberikan petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek dan membuat laporan tugas Seksi Pengelolaan Data dan integritas Sistem informasi.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud dirinci sebagai berikut:

- a. menyusun rencana kegiatan Seksi Pengelolaan Data dan Integrasi Sistem Informasi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar
- c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam
- d. lingkungan seksi Pengelolaan Data dan Integrasi Sistem Informasi untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas

5. Bidang Persandian dan Statistik

Bidang Persandian dan Statistik dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan dan pengendalian serta evaluasi kegiatan Survey dan Kompilasi Produk Administrasi Statistik Sektoral, Koordinasi dan Kerjasama Statistik Sektoral, Evaluasi dan Analisis, Diseminasi Layanan Sektoral.

Kepala Bidang dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang persandian dan statistik
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang persandian dan statistik
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang persandian dan statistik
- d. Pelaksanaan administrasi Bidang persandian dan statistik

5.1. Seksi Persandian

Seksi Persandian dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan dan pengendalian kegiatan Tata Kelola Persandian, Operasional Pengamanan persandian.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud dirinci sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi Persandian sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan seksi Pengelolaan Data dan Persandian untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas

5.2. Seksi statistik

Seksi Statistik dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengumpulan, mengolah,

menyimpan, memelihara dan menyajikan validasi data dan statistik yang dibutuhkan dalam perencanaan pembangunan daerah

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud dirinci sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi statistik sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar
 - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan seksi statistik untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
6. Kelompok Jabatan Fungsional
- Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika sesuai dengan kebutuhan dan keahlian.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 38 Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Takalar. Jawaban kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung responden dan memberikan kuesioner kepada responden.

Karakteristik responden yang dibahas dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, pendidikan, bidang, dan masa kerja.

Adapun gambaran profil responden dari hasil penyebaran kuesioner dan dapat disajikan pada tabel berikut ini :

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	28	28%
Perempuan	10	10%
Total	38	38%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 38 responden yang dijadikan sampel penelitian adalah jenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 10 orang. Sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang, maka jumlah responden dalam penelitian ini lebih banyak yaitu laki-laki 28 orang (28%) dan perempuan 10 orang (10%).

b. Karakteristik Usia

Tabel 4.5
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-25	-	-
26-30	2	2%
31-40	14	14%
41-50	14	14%
>50	8	8%
Total	38	38%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa usia responden pada kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 2 orang (2%), usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (14%), usia 41-50 tahun sebanyak 14 orang (14%), responden yang merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Selanjutnya usia responden >50 tahun sebanyak 8 orang (8%).

c. Karakteristik Pendidikan

Tabel 4.6
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	1	1%
SMA/SMK	14	14%
D3	-	-
S1	18	18%
S2	5	5%
S3	-	-
Total	38	38%

Sumber : Hasil Pengelolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa SMP sebanyak 1 orang (1%), SMA/SMK sebanyak 14 orang (14%), S1 sebanyak 18 orang (18%), responden yang merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Selanjutnya S2 sebanyak 5 orang (5%).

d. Karakteristik Bidang

Tabel 4.7**Bidang Responden**

Bidang	Jumlah Responden	Persentase
Kepala Dinas	1	1%
Sekretaris	6	6%
Sub Bagian Perencanaan & Keuangan	2	2%
Sub Bagian Umum & Kepegawaian	2	2%
Kelompok Jabatan Fungsional	-	-
Bidang Komunikasi & Informasi Publik	3	3%
Bidang Informatika	6	6%
Bidang Persandian & Statistik	11	11%
Seksi Pelayanan Informasi & Hubungan Kelembagaan	3	3%
Seksi Pemberdayaan Media Massa	-	-
Seksi Keamanan Informasi & Telekomunikasi	4	4%
Seksi Pengolaan Data & Integrasi Sistim Informasi	-	-
Seksi Persandian	-	-
Seksi Statistik	-	-
Total	38	38%

Sumber : Hasil Pengelolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa terdapat 1 orang (1%), kepala dinas, 6 orang (6%) sekretaris, 2 orang (2%) Sub Bagian Perencanaan & Keuangan, 2 orang (2%) Sub Bagian

Umum & Kepegawaian, 3 orang (3%) Bidang Komunikasi & Informasi Publik, 6 orang (6%) Bidang Informatika, 11 orang (11%) Bidang Persandian & Statistik, 3 orang (3%) Seksi Pelayanan Informasi & Hubungan Kelembagaan, 4 orang (4%) Seksi Keamanan Informasi & Telekomunikasi.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel data dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi (X1), Komitmen (X2), dan Pelatihan (X3) sebagai variabel independen dan Peningkatan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar ke 38 responden yang merupakan Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

a. Motivasi

Tabel 4.8

Presentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	11	28,9	22	57,9	5	13,2	0	0	0	0	158	4,15
X1.2	17	44,7	13	34,2	8	21,2	0	0	0	0	161	4,23
X1.3	15	39,5	21	55,3	2	5,3	0	0	0	0	165	4,34
Rata-rata Keseluruhan Motivasi (X1)											484	12,72

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat untuk item pertanyaan 1 menunjukkan 57,9% responden menyatakan setuju bahwa semangat bekerja karena instansi ini memerhatikan pengembangan karier. Pada

item pertanyaan 2 menunjukkan 34,2% menyatakan setuju bahwa atasan memberikan dukungan dan semangat dalam pekerjaan. Pada item pertanyaan 3 diketahui responden menyatakan setuju 55,3% instansi selalu memberikan penghargaan.

b. Komitmen

Tabel 4.9

Presentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	38	60,5	14	36,8	1	2,6	0	0	0	0	174	4,57
X2.2	16	42,1	19	50,0	2	5,3	1	2,6	0	0	164	4,31
X2.3	19	50,0	16	42,1	3	7,9	0	0	0	0	168	4,42
Rata-rata Keseluruhan Komitmen (X2)											506	13,3

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat untuk item pertanyaan 1 menunjukkan 60,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini. Pada item pertanyaan 2 menunjukkan 42,1% menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa masalah yang terjadi di instansi ini menjadi permasalahan saya juga. Pada item pertanyaan 3 diketahui responden menyatakan sangat setuju 50,0% Saya siap mengorbankan waktu dan tenaga sebagai bentuk loyalitas kepada instansi.

c. Pelatihan

Tabel 4.10

Presentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	15	39,5	17	44,7	6	15,8	0	0	0	0	161	4,23
X3.2	19	50,0	15	39,5	4	10,5	0	0	0	0	167	4,39
X3.3	17	44,7	18	47,4	3	7,9	0	0	0	0	166	4,36
X3.4	15	39,5	17	44,7	6	15,8	0	0	0	0	161	4,23
Rata-rata Keseluruhan Pelatihan (X3)											655	17,21

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.10 diatas dapat dilihat untuk item pertanyaan 1 menunjukkan 39,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa Saya senang mengikuti jenis pelatihan baik itu tema dan pengetahuan . Pada item pertanyaan 2 menunjukkan 50,0% menyatakan sangat setuju bahwa Saya yang mengikuti pelatihan selalu bersemangat. Pada item pertanyaan 3 diketahui responden menyatakan sangat setuju 44,7% Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Pada item pertanyaan 4 diketahui responden menyatakan sangat setuju 39,5% Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.

d. Peningkatan Kinerja

Tabel 4.11

Presentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	10	26,3	28	73,7	0	0	0	0	0	0	162	4,26
Y1.2	13	34,2	21	55,3	4	10,5	0	0	0	0	161	4,23
Y1.3	11	28,9	27	71,1	0	0	0	0	0	0	163	4,28
Y1.4	4	10,5	29	76,3	5	13,2	0	0	0	0	151	3,97
Rata-rata Keseluruhan Pelatihan (X3)											637	16,74

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat untuk item pertanyaan 1 menunjukkan 73,7% responden menyatakan setuju bahwa Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan. Pada item pertanyaan 2 menunjukkan 55,3% menyatakan setuju bahwa Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja. Pada item pertanyaan 3 diketahui responden menyatakan setuju 71,1% Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan atau tepat waktu. Pada item pertanyaan 4 diketahui responden menyatakan setuju 76,3% Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standar instansi.

3. Analisis Data

a. Analisis Instrumen

1. Uji Validitas

Pada tabel 4.12 hasil uji validitas untuk variabel Motivasi, Komitmen dan Pelatihan dapat dikatakan bahwa indikator atau kuesioner

yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut 0,000 0,05 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.12

UJI VALIDITAS VARIABEL X

Variabel	Indikator	R hitung	R Tabel	Ket
Motivasi(X1)	1	0,517	0,320	Valid
	2	0,479		Valid
	3	0,559		Valid
Komitmen (X2)	1	0,633	0,320	Valid
	2	0,380		Valid
	3	0,494		Valid
Pelatihan (X3)	1	0,600	0,320	Valid
	2	0,509		Valid
	3	0,346		Valid
	4	0,627		Valid

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Tabel 4.13

UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Peningkatan kinerja (Y)	1	0,714	0,000	0,320	Valid
	2	0,724	0,000		Valid
	3	0,614	0,000		Valid
	4	0,495	0,000		Valid

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.13 hasil uji validitas untuk variabel Peningkatan Kinerja dapat dikatakan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut sebesar 0,000 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4.14

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Ket
Motivasi(X1)	0,423	0,60	Realibel
Komitmen (X2)	0,583	0,60	Realibel
Pelatihan(X3)	0,125	0,60	Realibel
Peningkatan kinerja (Y)	0.506	0.60	Realibel

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Tabel 4.14 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan dalam variabel Motivasi, Komitmen, Pelatihan dan Peningkatan Kinerja Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,942	4,153		2,153	,039
1 MOTIVASI	,481	,180	,380	2,667	,012
KOMITMEN	,482	,199	,345	2,423	,021
PELATIHAN	,274	,129	,303	2,129	,041

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai konstanta sebesar 8,942, nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,481 Komitmen sebesar 0,482 Pelatihan sebesar 0,274. Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,942 + 0,481X_1 + 0,482X_2 + 0,274X_3$$

- 1) Nilai Konstansta sebesar 8,942 yakni bernilai positif artinya jika terjadi kenaikan variabel independen maka akan mempengaruhi atau meningkatkan Peningkatan Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.
- 2) Koefisien regresi Motivasi dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,481 artinya bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.
- 3) Koefisen regresi Komitmen dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,482 artinya bahwa Komitmen (X2) berpengaruh positif terhadap

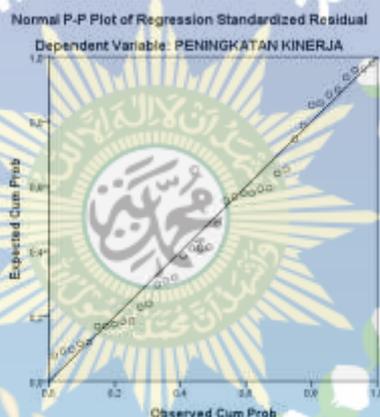
Peningkatan Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

- 4) Koefisien regresi Pelatihan dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,274 artinya bahwa Pelatihan (X3) berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Gambar 4.2
Histogram & Normal P-P Plot



Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Berdasarkan Uji Normalitas pada gambar 4.2 menunjukkan normal probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, dimana pola titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang mengondisikan bahwa data destribusi normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.3**Uji Heterokedastisitas**3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 4.16****Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,562 ^a	,315	,255	1,12506	,315	5,223	3	34	,004

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMITMEN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,562 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikatakan kuat, karena memiliki nilai R diatas 0,5. Kemudian nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,315, yang menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 31,5% ini berarti bahwa pengaruh Motivasi, Komitmen, Pelatihan dan Peningkatan Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen sebesar 31,5% dan sisanya 68,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.17
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	8,942	4,153		2,153	,039
1	MOTIVASI	,481	,180	,380	2,667	,012
	KOMITMEN	,482	,199	,345	2,423	,021
	PELATIHAN	,274	,129	,303	2,129	,041

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh untuk variabel Motivasi diperoleh $t_{hitung} 2,667 > t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikan $0,012 > 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap

Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

- b. Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh untuk variabel Komitmen diperoleh $t_{hitung} 2,423 > t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikan $0,021 > 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.
- c. Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh untuk variabel Pelatihan diperoleh $t_{hitung} 2,129 > t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikan $0,041 > 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

5) Uji F

Tabel 4.18**Hasil Uji F**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,832	3	6,611	5,223	,004 ^b
	Residual	43,036	34	1,266		
	Total	62,868	37			

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMITMEN, MOTIVASI

Sumber : Data berdasarkan IBM SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,223 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,005$. Hal ini berarti bahwa variabel independen motivasi (X_1), Komitmen (X_2) dan Pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur, sehingga dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan pertama.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi, Komitmen Dan Pelatihan menjadi hal yang dapat memengaruhi Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20, dapat diketahui besarnya pengaruh dan sumbangan secara parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif antara Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Secara Parsial (Uji t) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Secara simultan (Uji F) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian menggunakan analisis SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa Koefisien regresi Motivasi dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,481 artinya bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh untuk variabel Motivasi diperoleh $t_{hitung} 2,667 > t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikan $0,012 > 0,05$ yang berarti H_a

diterima H_0 ditolak. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agung Prihantoro (2012) dengan judul Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Yayasan salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati. Kemudian dilihat dari keadaan di instansi tersebut penerapan Motivasi belum seutuhnya berjalan dengan baik sehingga penulis mengangkat pengaruh Motivasi tersebut terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

2. Pada hasil penelitian menggunakan analisis SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa Koefisien regresi Komitmen dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,482 artinya bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh untuk variabel Komitmen diperoleh $t_{hitung} 2,423 > t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikan $0,021 > 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agung Prihantoro (2012) dengan judul

Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Yayasan salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati. Kemudian dilihat dari keadaan di instansi tersebut penerapan Komitmen belum seutuhnya berjalan dengan baik sehingga penulis mengangkat pengaruh Komitmen tersebut terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

3. Pada hasil penelitian menggunakan analisis SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa Koefisien regresi Pelatihan dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,274 artinya bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh untuk variabel Pelatihan diperoleh $t_{hitung} 2,129 > t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikan $0,041 > 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agung Prihantoro (2012) dengan judul Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Yayasan salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati. Kemudian dilihat dari keadaan di instansi tersebut penerapan Pelatihan belum seutuhnya berjalan dengan baik sehingga penulis mengangkat pengaruh Pelatihan tersebut terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

4. Pada hasil penelitian menggunakan analisis SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa Koefisien regresi Motivasi, Komitmen dan Pelatihan menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,223 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,005$. Hal ini berarti bahwa variabel independen motivasi, Komitmen dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur, sehingga dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan pertama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prima Deny Febrian (2014) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Petco Pratama Semarang. Kemudian dilihat dari keadaan di instansi tersebut penerapan Motivasi, Komitmen, dan Pelatihan belum seutuhnya berjalan dengan baik sehingga penulis mengangkat pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Pelatihan tersebut terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.
5. Pada hasil penelitian nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,315 yang menunjukkan bahwa presentase ini memiliki keterbatasan penelitian. Ini berarti bahwa Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen sebesar 31,5% dan sisanya 68,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang “Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Secara Parsial (Uji t) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Secara simultan (Uji F) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar?

Pada hasil penelitian menggunakan analisis SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa Koefisien regresi Motivasi dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,481 artinya bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

2. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar?

Pada hasil penelitian menggunakan analisis SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa Koefisien regresi Komitmen dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,482 artinya bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar?

Pada hasil penelitian menggunakan analisis SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa Koefisien regresi Pelatihan dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,274 artinya bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar.

4. Apakah Motivasi, Komitmen dan Pelatihan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Kominfo Kab.Takalar?

Pada hasil penelitian menggunakan analisis SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa Koefisien regresi Motivasi, Komitmen dan Pelatihan menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,223 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,005$. Hal ini berarti bahwa variabel independen motivasi, Komitmen dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Disarankan pada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan Peningkatan Kinerja agar para Aparatur atau pegawai berkeinginan untuk bertahan pada perusahaan tersebut sehingga para karyawan bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan bekerja. Hal ini dikarenakan tanggapan responden mendapat jumlah skor terendah pada Motivasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang yang ingin melakukan penelitian sejenis ini diharapkan lebih memperhatikan beberapa faktor selain faktor yang digunakan dalam penelitian ini yang dianggap berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur. Nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 31,5% mengindikasikan besarnya pengaruh Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Takalar sedangkan sisanya 68,5% agar dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti dimasa yang akan datang.

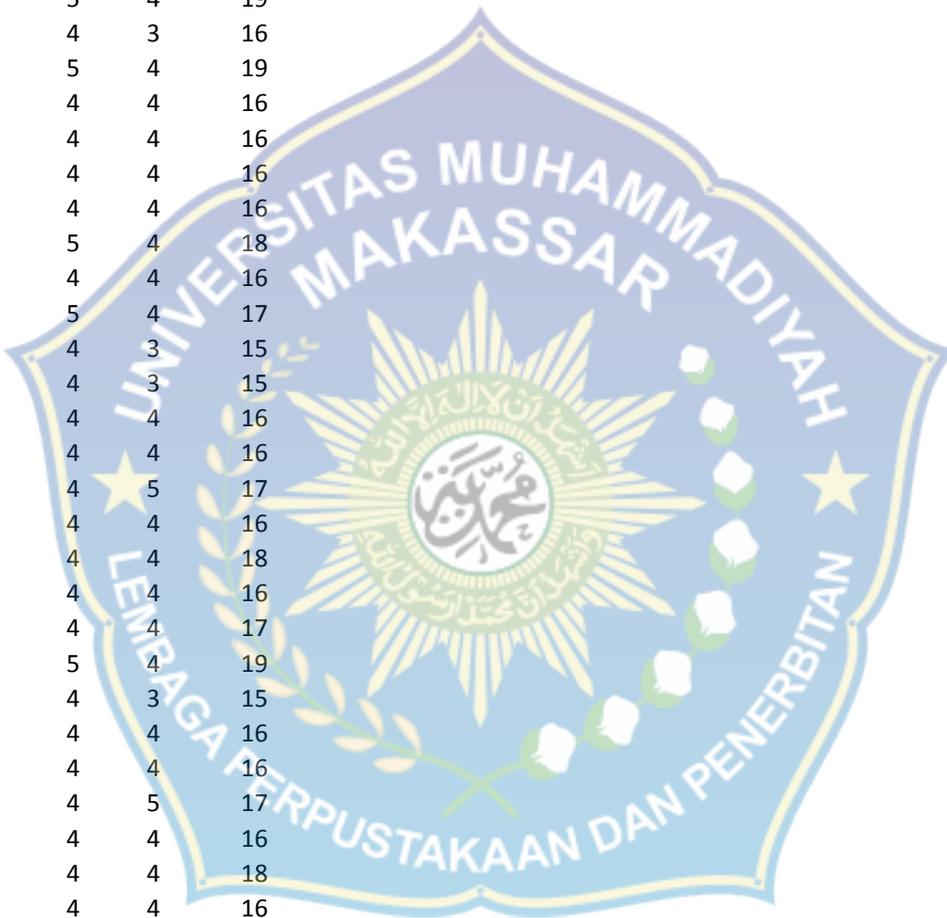
DAFTAR PUSTAKA

- Al et Meyer dalam Trisnangingsih 2002. **Mengemukakan Kompenen tentang Komitmen Organisasi.**
- Bangun Wilson 2007. **Manajemen sumber daya manusia**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Boudreau and Milkovich 1991:407. **Menjelaskan investasi dalam Pelatihan.**
- Brotosarsojo Jiwo Wunggo Hartano 2003. **Merit System** PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Davis Keith JR. Werther B William 1996:282. **Pengertian Pelatihan.**
- Flippo B Edwin 1995:76. **Pengembangan Dibidang Pelatihan Karyawan.**
- Hamali, Arif Yusuf 2018. **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jl. Cempaka putih no.8 deresan CTX, Gejayan, Yogyakarta 55283.
- Issakh Henki Idris, Wiryawan Zahrida 2015. **Pengantar Manajemen**, in Media.
- Makmur Mastia salju 2014. **Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan terhadap prestasi kerja.** Juli 2014 **Jurnal Manajemen.**
- Suwanto. Juni Priansa, Donni 2016. **Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis**, alfabeta, Bandung.
- Sidarmayanti 2001:50. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.**
- Sugiyono 2006. **Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Alfabeta Bandung.
- Setyawan 2004:169. **Pengertian Mengenai Aparatur.**
- Winardi. J 2001. **Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen.** PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Widijanto Aldrian Kelvin 2017. **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** 2017 **Jurnal Manajemen.**
- Yani. M 2012. **Manajemen sumber daya manusia**, mitrawacana media.

DATA MENTAH

Respon	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
1	4	5	4	13	5	4	5	14	4	4	5	4	17
2	4	5	4	13	5	4	5	14	4	4	4	4	16
3	4	5	4	13	5	4	5	14	4	5	4	5	18
4	5	3	5	13	4	4	5	13	4	5	5	5	19
5	4	4	3	11	5	5	5	15	3	5	5	4	17
6	4	5	5	14	4	3	4	11	5	3	4	4	16
7	3	4	4	11	4	5	4	13	5	5	4	3	17
8	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	5	4	17
9	5	3	5	13	5	4	5	14	4	5	4	5	18
10	5	4	4	13	5	5	4	14	5	5	4	5	19
11	4	3	4	11	5	4	5	14	5	4	3	4	16
12	5	4	5	14	4	4	5	13	3	3	5	3	14
13	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	5	4	18
14	4	5	3	12	5	4	4	13	5	5	4	5	19
15	4	4	4	12	4	5	3	12	3	5	4	5	17
16	3	4	4	11	5	5	4	14	5	3	4	5	17
17	5	3	4	12	5	4	4	13	5	4	5	4	18
18	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	3	16
19	4	3	5	12	4	4	4	12	4	5	4	5	18
20	5	3	4	12	4	5	4	13	4	4	5	5	18
21	4	5	5	14	5	3	5	13	5	5	5	5	20
22	4	5	5	14	5	2	5	12	4	5	4	4	17
23	3	5	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	16
24	4	4	4	12	5	5	3	13	3	4	5	4	16
25	4	4	4	12	5	4	5	14	4	3	3	5	15
26	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	3	17
27	4	3	5	12	5	4	4	13	5	5	4	4	18
28	4	5	4	13	5	4	5	14	5	5	5	4	19
29	4	5	5	14	4	5	4	13	3	4	4	4	15
30	3	5	4	12	5	4	4	13	4	5	4	4	17
31	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	4	5	18
32	4	4	4	12	4	5	4	13	5	4	5	5	19
33	4	3	5	12	5	5	5	15	4	4	5	3	16
34	4	5	5	14	4	4	5	13	4	5	5	4	18
35	3	5	4	12	3	5	4	12	3	5	3	3	14
36	4	4	5	13	4	5	4	13	5	4	5	5	19
37	4	5	4	13	5	5	3	13	5	5	4	5	19
38	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	4	4	17
158	161	165	484	174	164	168	506	161	167	166	161	655	

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
4	5	5	5	19
4	5	4	5	18
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
4	3	5	3	15
4	3	4	4	15
4	5	5	4	18
4	3	5	4	16
5	5	5	4	19
4	5	4	3	16
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
5	3	5	4	17
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
5	5	5	4	19
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
5	5	5	4	19
162	161	163	151	637



LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/IbuSdr/i

DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TAKALAR

Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR”**. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden
Nama (Boleh Tidak diisi) :
Umur : tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
Pendidikan :
Bidang :

II. TANGGAPAN RESPONDEN

Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang () pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia Keterangan jawaban sebagai berikut:

Berilah tanda silang (X) atau tanda check list () pada jawaban yang saudara anggap paling sesuai.

Keterangan:

SS :Sangat Setuju

S :Setuju

TS :Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

A. MOTIVASI (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya semangat bekerja karena instansi ini memerhatikan pengembangan karier.					
2	Atasan memberikan dukungan dan semangat dalam pekerjaan saya.					
3	Instansi tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.					

B. KOMITMEN (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini.					

2	Saya merasa masalah yang terjadi di instansi ini menjadi permasalahan saya juga.					
3	Saya siap mengorbankan waktu dan tenaga sebagai bentuk loyalitas kepada instansi.					

C. PELATIHAN (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya senang mengikuti jenis pelatihan baik itu tema dan pengetahuan					
2	Saya yang mengikuti pelatihan selalu bersemangat					
3	Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					
4	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.					

D. PENINGKATAN KINERJA APARATUR (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas.					
2	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja.					
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan atau tepat waktu.					
4	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur dan sesuai dengan standar instansi.					



Deskriptif Responden Variabel X1

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	13,2	13,2	13,2
Valid 4,00	22	57,9	57,9	71,1
Valid 5,00	11	28,9	28,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	21,1	21,1	21,1
Valid 4,00	13	34,2	34,2	55,3
Valid 5,00	17	44,7	44,7	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,3	5,3	5,3
Valid 4,00	21	55,3	55,3	60,5
Valid 5,00	15	39,5	39,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	38	3,00	5,00	4,1579	,63783
X1.2	38	3,00	5,00	4,2368	,78617
X1.3	38	3,00	5,00	4,3421	,58246
MOTIVASI	38	11,00	15,00	12,7368	1,03151
Valid N (listwise)	38				

Deskriptif Responden Variabel X2

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,6	2,6	2,6
4,00	14	36,8	36,8	39,5
5,00	23	60,5	60,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,6	2,6	2,6
3,00	2	5,3	5,3	7,9
4,00	19	50,0	50,0	57,9
5,00	16	42,1	42,1	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,9	7,9	7,9
4,00	16	42,1	42,1	50,0
5,00	19	50,0	50,0	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	38	3,00	5,00	4,5789	,55173
X2.2	38	2,00	5,00	4,3158	,70155
X2.3	38	3,00	5,00	4,4211	,64228
Valid N (listwise)	38				

Deskriptif Responden Variabel X3

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	15,8	15,8	15,8
Valid 4,00	17	44,7	44,7	60,5
Valid 5,00	15	39,5	39,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	10,5	10,5	10,5
Valid 4,00	15	39,5	39,5	50,0
Valid 5,00	19	50,0	50,0	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,9	7,9	7,9
Valid 4,00	18	47,4	47,4	55,3
Valid 5,00	17	44,7	44,7	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	15,8	15,8	15,8
Valid 4,00	17	44,7	44,7	60,5
Valid 5,00	15	39,5	39,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	38	3,00	5,00	4,2368	,71411
X3.2	38	3,00	5,00	4,3947	,67941
X3.3	38	3,00	5,00	4,3684	,63335
X3.4	38	3,00	5,00	4,2368	,71411
Valid N (listwise)	38				

Deskriptif Responden Variabel Y

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4,00	28	73,7	73,7	73,7
Valid 5,00	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	4	10,5	10,5	10,5
Valid 4,00	21	55,3	55,3	65,8
5,00	13	34,2	34,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4,00	27	71,1	71,1	71,1
Valid 5,00	11	28,9	28,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	13,2	13,2	13,2
Valid 4,00	29	76,3	76,3	89,5
Valid 5,00	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	38	4,00	5,00	4,2632	,44626
Y1.2	38	3,00	5,00	4,2368	,63392
Y1.3	38	4,00	5,00	4,2895	,45961
Y1.4	38	3,00	5,00	3,9737	,49248
Valid N (listwise)	38				

Uji Reliabilitas Variabel X1

Case Processing Summary

	N	%
Valid	38	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,423	3

Uji Reliabilitas Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,583	3

Uji Reliabilitas Variabel X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,125	4

Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,506	4

Uji Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	MOTIVASI
X1.1	Pearson Correlation	1	-,292	,214	,517**
	Sig. (2-tailed)		,075	,196	,001
	N	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	-,292	1	-,182	,479**
	Sig. (2-tailed)	,075		,275	,002
	N	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	,214	-,182	1	,559**
	Sig. (2-tailed)	,196	,275		,000
	N	38	38	38	38
MOTIVASI	Pearson Correlation	,517**	,479**	,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	
	N	38	38	38	38

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

Uji Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	KOMITMEN
X2.1	Pearson Correlation	1	-,136	,209	,633**
	Sig. (2-tailed)		,416	,209	,000
	N	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	-,136	1	-,423**	,380*
	Sig. (2-tailed)	,416		,008	,019
	N	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	,209	-,423**	1	,494**
	Sig. (2-tailed)	,209	,008		,002
	N	38	38	38	38
KOMITMEN	Pearson Correlation	,633**	,380*	,494**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,019	,002	
	N	38	38	38	38

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

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

Uji Validitas X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	PELATIHAN
X3.1	Pearson Correlation	1	-,031	-,079	,311	,600**
	Sig. (2-tailed)		,854	,639	,057	,000
	N	38	38	38	38	38
X3.2	Pearson Correlation	-,031	1	,030	,081	,509**
	Sig. (2-tailed)	,854		,859	,630	,001
	N	38	38	38	38	38
X3.3	Pearson Correlation	-,079	,030	1	-,138	,346*
	Sig. (2-tailed)	,639	,859		,407	,033
	N	38	38	38	38	38
X3.4	Pearson Correlation	,311	,081	-,138	1	,627**
	Sig. (2-tailed)	,057	,630	,407		,000
	N	38	38	38	38	38
PELATIHAN	Pearson Correlation	,600**	,509**	,346*	,627**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,001	,033	,000	
N	38	38	38	38	38

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

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

Uji Validitas Y

		Correlations			
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
Y1.1	Pearson Correlation	1	,347*	,541**	,032
	Sig. (2-tailed)		,033	,000	,847
	N	38	38	38	38
Y1.2	Pearson Correlation	,347*	1	,129	,194
	Sig. (2-tailed)	,033		,439	,244
	N	38	38	38	38
Y1.3	Pearson Correlation	,541**	,129	1	,035
	Sig. (2-tailed)	,000	,439		,837
	N	38	38	38	38
Y1.4	Pearson Correlation	,032	,194	,035	1
	Sig. (2-tailed)	,847	,244	,837	
	N	38	38	38	38
PENINGKATAN KINERJA	Pearson Correlation	,714**	,724**	,614**	,495**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002
	N	38	38	38	38

		Correlations	PENINGKATAN KINERJA
Y1.1	Pearson Correlation		,714
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		38
Y1.2	Pearson Correlation		,724*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		38
Y1.3	Pearson Correlation		,614**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		38
Y1.4	Pearson Correlation		,495
	Sig. (2-tailed)		,002

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	3 ^a	34	,004
Pearson Correlation			1 ^{**}
Peningkatan Kinerja			
Sig. (2-tailed)			
N			38

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

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

Teknik Analisis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PELATIHAN, KOMITMEN, MOTIVASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA

b. All requested variables entered.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,562 ^a	,315	,255	1,12506	,315	5,223

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMITMEN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,832	3	6,611	5,223	,004 ^b
	Residual	43,036	34	1,266		
	Total	62,868	37			

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA

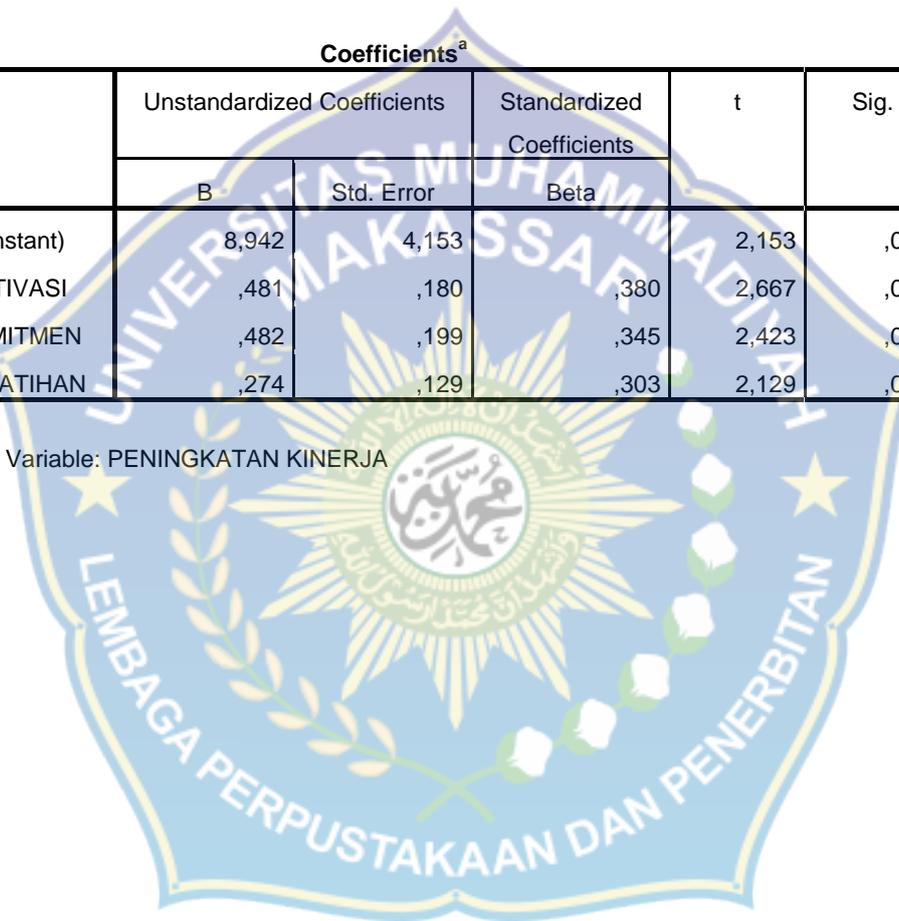
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMITMEN, MOTIVASI

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,942	4,153		2,153	,039
	MOTIVASI	,481	,180	,380	2,667	,012
	KOMITMEN	,482	,199	,345	2,423	,021
	PELATIHAN	,274	,129	,303	2,129	,041

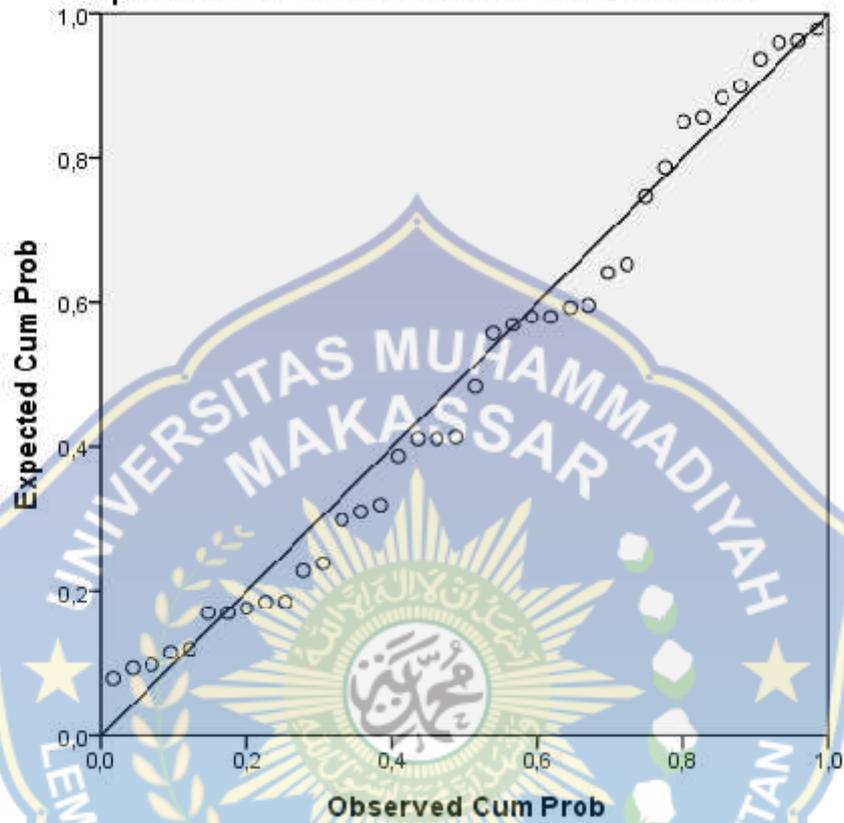
a. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA



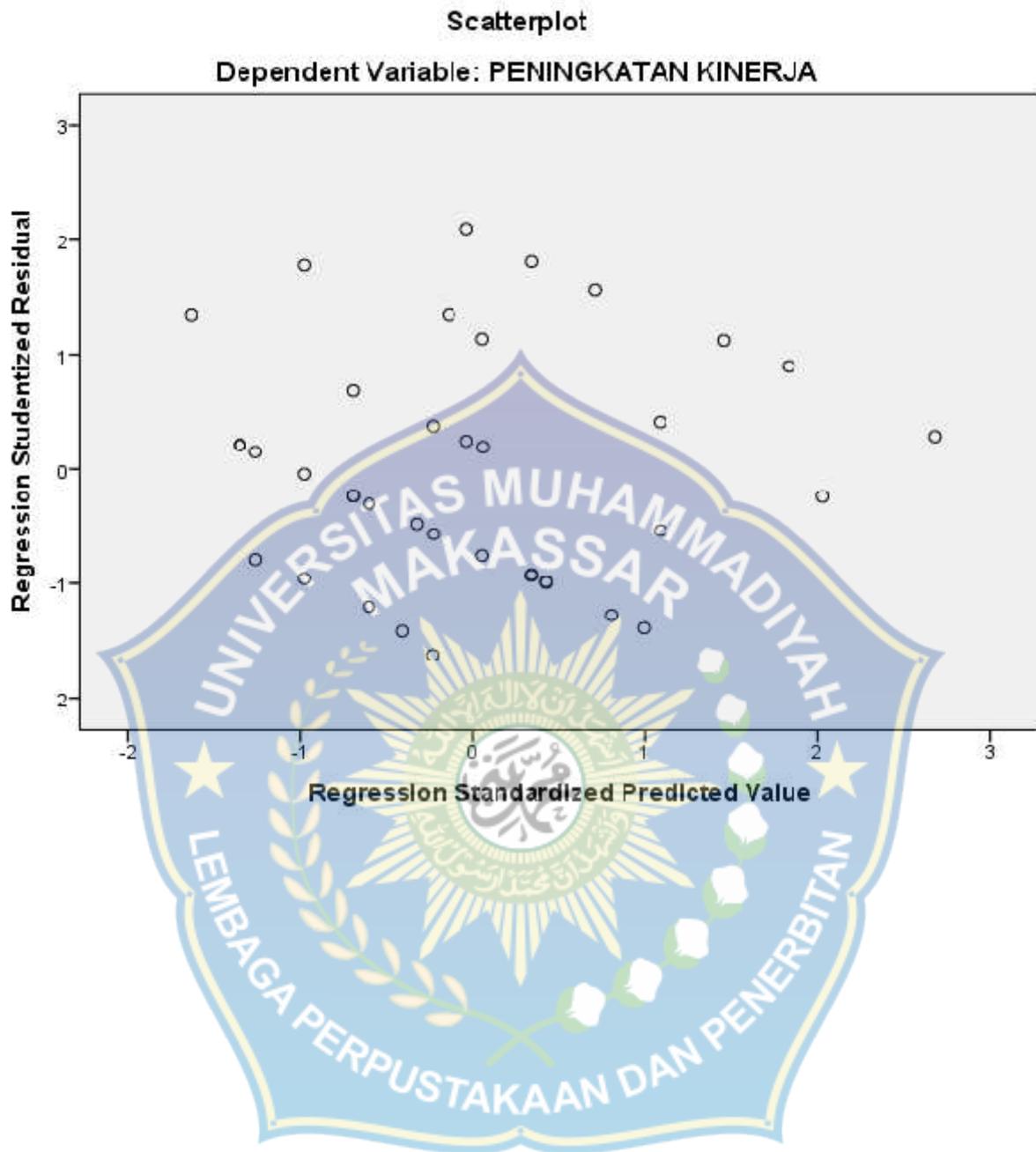
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA



Uji Heterokedastisitas







DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muthmainnah lahir di Pattallassang pada tanggal 05 Maret 1998 dari pasangan suami istri Bapak Hamzah dan Ibu Nurhayati. Peneliti adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kampung Beru Desa Banyuanyara Kecamatan Sanrobone , Kabupaten Takalar, Telepon 081342159489. Pendidikan yang telah ditempuh oleh Peneliti yaitu SDN Inpres No.26 Kampung Beru pada tahun 2009, SMP Negeri 1 Takalar pada tahun 2012, SMA Negeri 1 Takalar pada tahun 2015. Dan mulai tahun 2015 mengikuti Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

