

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), BUDAYA
ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI KECAMATAN KURANJI KOTA PADANG**

TESIS

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Administrasi Publik
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Magister Administrasi Publik*



OLEH:

WAHYU ISANDI RAHMATULLAH
2016/16208044

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

ABSTRACT

WAHYU ISANDI RAHMATULLAH. 16208044, The Effect Of Education And Training, Cultural Organization And Work Motivation To The Performance Of State Civil Aparatures In Kecamatan Kuranji Kota Padang

Problems can be seen from the decreasing fluaktuasi from ASN performance in developing ASN through the education and training needed in accordance with the progress of the task where there is a lack of opportunities owned by ASN, as well as organizational culture as a community service at the sub-district level. ASN work motivation in the sub-district tends to want to move to another department or agency in the city administration of KotaPadang . This study aims to reveal the Effects of Education and Training (Diklat), Organizational Culture and Work Motivation in Kecamatan Kuranji, Kota Padang.

This study uses quantitative methods, with exogenous variables, namely the variables of Education and Training (Diklat) (X1), Organizational Culture (X2), intervening variables Work Motivation (X3) and endogenous variables namely the State Civil Apparatus Performance (ASN) (Y) in the District Kuranji City of Padang. Data collection techniques in this study used random sampling techniques. The population of this study was all employees in Kuranji Sub-District, Padang City. Respondents in this study amounted to 77 samples. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely substrate 1 and sub structure 2, data collected through questionnaires that have been tested for validity and reliability in advance both content and empirical test items in the field.

The results of the Respondent's answer (TCR) level reached that the variables of education and training (training), organizational culture, State Civil Apparatus (ASN), on good criteria and work motivation on criteria were very good While the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Kuranji sub-district City of Padang in good criteria. The hypothesis model, proved to be a new model in improving the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Kuranji District, Padang City. The findings in this study show that: there is the influence of Education and Training (Diklat) on Work Motivation, 2) there is the influence of Organizational Culture on Work Motivation, 3) there is the influence of Education and Training (Diklat) on the Performance of State Civil Apparatus (ASN), 4) there is the influence of Organizational Culture on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN), 5) there is the influence of Work Motivation on the Performance of State Civil Apparatus (ASN), 6) there is the influence of Education and Training (Diklat) on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) through Work Motivation, 7) There is an influence of Education and Training (Diklat) on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) through Work Motivation.

Keywords: *Education and Training, Organizational Culture, Work Motivation, Performance*

ABSTRAK

WAHYU ISANDI RAHMATULLAH. 16208044, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kuranji Kota Padang

Permasalahan terlihat dari fluktuasi yang menurun dari kinerja ASN pengembangan ASN melalui Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diperlukan sesuai dengan perkembangan tuntutan tugas dimana dirasakan kurangnya kesempatan yang dimiliki ASN, begitu juga budaya organisasi sebagai pelayanan masyarakat ditingkat kecamatan memiliki citra yang masih rendah dimasyarakat, serta motivasi kerja ASN di kecamatan cenderung berkeinginan untuk pindah ke dinas ataupun instansi lainnya di pemko Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja di Kecamatan Kuranji Kota Padang

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1), Budaya Organisasi (X2), variabel intervening Motivasi Kerja (X3) dan variabel endogen yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y) di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 77 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2, Data dikumpulkan melalui angket yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik konten maupun uji empirik item di lapangan.

Hasil penelitian dari Tingkat Capai jawaban Responden (TCR) bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), budaya organisasi, Aparatur Sipil Negara (ASN), pada kriteria baik dan motivasi kerja pada kriteria sangat baik Sedangkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kecamatan kuranji Kota Padang pada kriteria baik. Model hipotesis, terbukti dapat di jadikan sebuah model baru dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Temuan di penelitian menunjukan ini bahwa: terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Motivasi Kerja, 2) terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, 3) terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), 4) terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), 5) terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), 6) terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Motivasi Kerja, 7) Terdapat pengaruh pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Motivasi Kerja.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja.

PERSETUJUAN TESIS

Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kuranji Kota Padang

Nama : Wahyu Isandi Rahmatullah, S.STP

TM/NIM : 2016/162080044

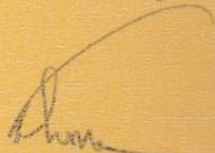
Program Studi : Magister Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 10 Oktober 2018

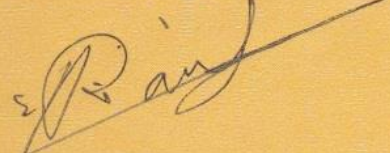
Disetujui

Pembimbing I



Dr. Helmi Hasan, M.Pd
NIP. 19490614 197503 1 002

Pembimbing II



Dr. Erianjoni, M.Si
NIP. 19740228 200412 1 002

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Wahyu Isandi Rahmatullah
TM/NIM : 2016/16208044
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kuranji Kota Padang.

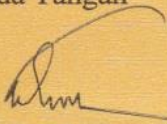
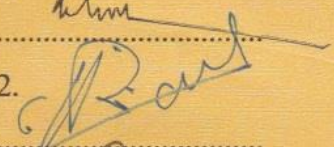
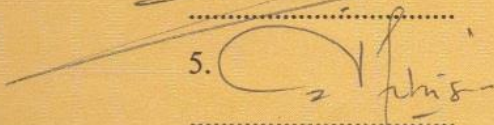
Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Tesis Program Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang tanggal 6 November 2018 dan telah dinyatakan : **LULUS**

Padang, 7 November 2018

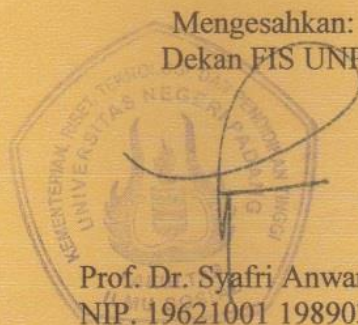
Tim Penguji

Nama	
Ketua	: Dr. Helmi Hasan, M.Pd
Sekretaris	: Dr. Erianjoni, M.Si
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D
Anggota	: Dr. Khairani, M.Pd
Anggota	: Azmi Fitrisia, Ph.D

Tanda Tangan

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kuranji Kota Padang” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari orang lain kecuali arahan dari tim pembimbing dan tim penguji.
3. Didalam karya tulis ini tidak dapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau publikasi orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dan jelas serta dicantumkan daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang , November 2018
Saya yang menyatakan



Wahyu Isandi Rahmatullah
NIM. 16208044

KATAPENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT Rabb semesta alam, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kuranji Kota Padang”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian tesis ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Ayahanda, Ibunda, Istri dan keluarga besar tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya yang telah menjadi motivator utama mendampingi penulis hingga penyelesaian tesis ini. Selain itu dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tulus kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang memberikan kesempatan dan

fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan Program Studi Magister Administrasi Publik.

2. Bapak Dr. Helmi Hasan, M.Pd. sebagai Pembimbing I dan Bapak Dr. Erianjoni, S.Sos, M.Si. sebagai Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D, Dr. Khairani dan Ibu Azmi Fitrisia, M, Hum, Ph.D sebagai tim penguji, yang telah banyak memberi masukan dan saran untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.
4. Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D Ketua Prodi Program Magister Administrasi Publik (M.AP), dan Bapak Aldri Frinaldi, S.H, M.Hum., Ph.D. Sekretaris Program Studi Magister Administrasi Publik (M.A.P) Universitas Negeri Padang (UNP).
5. Ibu Camat Kecamatan Kuranji Kota Padang yang telah memberikan ijin kepada penulis dalam melakukan penelitian di Kecamatan dan Kelurahan se Kecamatan Kuranji..
6. Para rekan mahasiswa Prodi S2 MAP FIS UNP, khususnya teman-teman Angkatan VI yang senantiasa memberikan motivasi dan masukan demi penyelesaian tesis ini.
7. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penelitian dan penyusunan tesis ini.

Penulis do'akan semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dan menjadi amal ibadah. Penulis menyadari sepenuhnya

bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dan penulis berharap semoga sumbangan pemikiran yang penulis sampaikan bisa bermanfaat bagi pembaca semua khususnya untuk pegawai pada Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, Oktober 2018
Penulis

WAHYU ISANDI RAHMATULLAH
NIM.16208044

DAFTAR ISI

ABSTRACK BAHASA INGGRIS.....	i
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	ii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Manfaat Penelitian.....	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	15
1. Kinerja.....	15
2. Pendidikan Dan Pelatihan.....	24
3. Budaya Organisasi	39
4. Motivasi Kerja	48
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu	66
C. Kerangka Penelitian	73
D. Hipotesis.....	74

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Dan Desain Penelitian	76
B. Lokasi Penelitian	78
C. Populasi Dan Sampel.....	78

D. Jenis Data Dan Sumber Data ..	80
E. Teknik Pengumpulan Data.....	81
F. Variabel Dan Indikator Penelitian	81
G. Instrument Penelitian	83
H. Teknik Analisa Data	89

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	94
1. Gambaran Umum Kecamatan Kuranji Kota Padang	94
2. Struktur Organisasi Kecamatan Kuranji Kota Padang	106
3. Profil Responden.....	106
B. Temuan Khusus.....	108
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	108
2. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	115
C. Pengujian Hipotesis	122
1. Pengajuan Model Konseptual.....	123
2. Uji Hipotesis.....	123
3. Model Analisis Jalur.....	125
4. Mengoperasikan Model Analisis Dengan Komputer	126
5. Substruktur Mediasi (sobel tes).....	133
D. Pembahasan ..	139
1. Pengaruh Langsung Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Motivasi Kerja	139
2. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja	141
3. Pengaruh Langsung Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai	143
4. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	146
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	148
6. Pengaruh Tidak Langsung Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja	150
7. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja	151

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	154
B. Implikasi	156
C. Saran.....	161

DAFTAR PUSTAKA	163
-----------------------------	------------

LAMPIRAN	169
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Penilaian SKP Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang Tahun 2014, 2015 Dan 2016.....	4
1.2. Permasalahan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang Tahun 2016	7
2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	65
3.1 Skala Likert Untuk Jawaban Penelitian.....	83
3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	84
3.3 Hasil Uji Validitas variabel Diklat (X1)	86
3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2).....	86
3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	87
3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja ASN (Y).....	87
3.7 Hasil Uji Realibilitas Angket Penelitian.....	88
4.1 Jenis Kelamin Responden	106
4.2 Tingkat Pendidikan Responden	106
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umum	107
4.4 Deskripsi Indikator Variabel Diklat	108
4.5 Deskripsi Indikator Variabel Budaya Organisasi.....	109
4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	111
4.7 Deskripsi Indikator Variabel Kinerja.....	113
4.8 Analisis Variasi linearitas Diklat (X1) terhadap Motivasi Kerja (X3).....	115
4.9 Analisis Variasi linearitas Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) ..	116
4.10 Analisis Variasi linearitas Diklat (X1) terhadap Kinerja (Y).....	117
4.11 Analisis Variasi Linearitas Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y).....	117
4.12 Analisis Variasi Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja (Y).....	118
4.13 Rangkuman Uji Linearitas	118

4.14 Analisis Varian Regresi Substruktur 1 Pengaruh Diklat (X1),Budaya Organisasi (X2), terhadap Motivasi Kerja(X3)	120
4.15 Analisis Varian Regresi Substruktur 2 Pengaruh Motivasi Kerja(X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja(X3) terhadap Kinerja(Y).....	120
4.16 Rangkuman Hasil Uji F	121
4.17 Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel <i>Eksogen</i> terhadap Variabel <i>Indogen</i>	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	73
3.1 Model Analisis Jalur	76
4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.....	105
4.2 Model Analisis tentang Pengaruh variabel Diklat (X1), Budaya Organisasi (X2) Kompensasi (X3), Motivasi Kerja(X4) Terhadap Kinerja (Y).....	123
4.3 Sub Struktur Jalur 1	124
4.4 Sub Struktur Jalur 2	124
4.5 Model Analisis Struktur Jalur 1.....	125
4.6 Model Analisis Struktur Jalur 2.....	126
4.7 Model Mediator Diklat	132
4.8 Model Mediator Budaya Organisasi	135
4.9 Model Analisi dengan Nilai Koefisien Jalur	136

DATA LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian.....	169
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian	177
3. Uji Realibilitas	182
4. Uji Validitas	183
5. Tabulasi Data Penelitian	191
6. Uji Linieritas	203
7. Uji Asumsi Klasik.....	216
8. Model Summary, Anova Dan Coefficient	220

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia tersebut dalam organisasi adalah pegawai. Pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak sebagai motor penggerak pencapaian tujuan organisasi. Setiap pegawai diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan giat, bersemangat yang tinggi, bekerja secara profesional, dapat bekerja sama dengan orang lain, dan bertanggungjawab terhadap atasan dan masyarakat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah abdi negara yang mengemban tanggungjawab yang besar demi kelancaran pembangunan bangsa. Untuk menghasilkan pegawai yang profesional, jujur, adil dan bertanggungjawab seperti yang diamanatkan undang – undang diperlukan adanya penilaian terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Demi meningkatkan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia, aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan

penyelenggaraan dan pembangunan. Sosok Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan prilakunya yang penuh dengan kesetiaan, ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten tersebut ada beberapa aspek penting yang harus dipenuhi, diantaranya adalah ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang menunjang pelaksanaan tugas-tugasnya.

Pegawai adalah aset terpenting bagi suatu instansi pemerintahan. Pegawai sebagai Sumber Aparatur Negara memiliki peranan yang strategis dan berdayaguna tidak saja sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan juga sebagai pengayom masyarakat dan lingkungan dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Oleh sebab itu setiap Instansi pemerintahan dituntut memiliki aparatur yang cerdas mempunyai intelegensi yang tinggi, handal, bekerja yang kuat dan mempunyai kedisiplinan dan dapat dipercaya. Hal ini dapat mewujudkan maksud dari pegawai yang dapat mengerjakan atau bekerja dengan maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan bersama dalam suatu pemerintahan dan memiliki hal pembaharuan. Suatu instansi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan kinerja tersebut seorang pegawai tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Handoko 2012: 203).

Kinerja (*performance*) sering diterjemahkan sebagai penampilan, prestasi kerja, tingkat keberhasilan ataupun pencapaian dari suatu target yang menunjukkan pelaksanaan hasil dari individu atau kelompok individu yang dinilai berdasarkan ukuran-ukuran dari suatu sistem pengukuran kinerja. (Wahyuni dan Rosmida, 2017 : 14). Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaan akan dibandingkan dengan standar pekerjaan yang ditentukan. Indriyaningrum, (Rijanti dan Sarwindah, 2017 : 260). Untuk melaksanakan program dan kegiatan Kecamatan Kuranji Kota Padang dalam pencapaian visi dan misi secara efektif dan efisien, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Analisis terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangatlah penting atau dengan kata lain memiliki nilai amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai sesuatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi, semakin banyak pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, maka kinerja Pegawai Kecamatan Kuranji Kota Padang secara keseluruhan akan meningkat sehingga Pemerintah Kecamatan Kuranji Kota Padang akan dapat mencapai tujuannya. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kecamatan Kuranji Kota Padang merupakan

salah satu institusi strategis di lingkungan Pemerintah Kota Padang yang berupaya meningkatkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat melalui pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah di tingkat kecamatan dalam rangka mewujudkan visi dan misi dari Pemerintah Kota Padang.

Tabel 1.1. menjelaskan tentang penilaian standar kinerja pegawai di Kecamatan Kuranji Kota Padang dari tahun 2014 sampai dengan 2016 :

Tabel 1.1
Penilaian SKP Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang Tahun 2014, 2015 Dan 2016

Tahun	Penilaian SKP (Orang)/ Rank Nilai			Total Pegawai
	Cukup (60 -74)	Baik (75 -89)	Sangat Baik (90 -100)	
2014	8	64	23	95
2015	12	66	17	95
2016	17	62	16	95

Sumber: Kecamatan Kuranji Kota Padang, 2014, 2015 dan 2016

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat dari nilai SKP 95 orang pegawai dalam survey awal terjadi peningkatan terhadap kriteria cukup dan penurunan terhadap nilai baik dan sangat baik pada tahun 2016 dibanding 2015 dan 2014. Walaupun nilai baik pegawai masih dominan namun memperlihatkan kecenderungannya menurunnya kinerja pegawai.

Kinerja maksimal dari pegawai menurut UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Salah satu tujuan dari Reformasi

Birokrasi adalah memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat, dan pelaksanaan tugas organisasi yang efektif dan efisien, maka dituntut kinerja yang maksimal dari setiap Aparatur Sipil Negara.

Kinerja menunjukan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Sesuai dengan yang diprogramkan, tepat waktu, Seorang pegawai selalu tidak bisa mengembangkan karirnya dikarenakan kinerjanya kurang baik atau tidak maksimal, dan tidak berkualitas menunjukkan pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik malahan sebaliknya pegawai yang berkinerja rendah, ditunjukan dengan hal-hal yang seperti kurang sistematis, membutuhkan waktu lama menyelesaikan pekerjaannya, ataupun kualitas hasil kerja seseorang merendahkan Seorang pegawai yang sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tidak mampu melakukan aktifitas sendiri tanpa melakukannya secara bersama-sama. Kinerja juga diartikan sebagai suatu ikatan prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Seseorang pegawai yang mampu menunjukan prestasi bagus dalam bekerja, dalam arti kata dia mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik, sudah barang tentu pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki kemampuan yang baik. Hal tersebut diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kecamatan Kuranji Kota Padang terbatas dapat mengikuti kegiatan pendidikan pelatihan (Diklat) dalam peningkatan kompetensinya yang mengakibatkan terbatasnya peningkatan kompetensi yang dimilikinya. Sehingga pekerjaan rutinitas tugas yang dijalankan pegawai dapat menimbulkan kebosanan bagi pegawai. Makin banyak variasi dan

kontinuitas pendidikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan semakin memberikan rasa ketidakbosanan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan (Munandar, 2001).

Disisi lain perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai dan juga hasil pelaksanaan tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehari-harinya dengan menerapkan materi yang diperoleh dalam melaksanakan pelatihan, dapat dilihat sejauh mana pelatihan yang diikuti memberi dampak kepada keberhasilan pelaksanaan tugas sehari-hari. Namun ironisnya pegawai yang mendapat pendidikan dan pelatihan tersebut tidak dapat menerapkan apa yang diperolehnya, karena peralatan yang digunakan saat pelatihan yang relatif lebih baik tidak dijumpai di kantor sehingga materi pelatihan yang ditermanya tidak dapat diterapkan seutuhnya.

Unsur lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja sebagaimana yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2011) merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu dan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam suatu organisasi yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Apabila setiap orang dalam organisasi itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mematuhi peraturan

berarti memberi dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Rendahnya motivasi kerja dapat terlihat dari disiplin kerja pegawai tersebut. Karena disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Afriyelnaidi, Akos dan Abdurrahman (2018 : 67) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Masalah disiplin juga merupakan indikator yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang dalam mememuhi aturan ataupun norma yang berlaku pada instnsi, berikut tabel kedisiplinan pegawai:

Tabel 1.2
Permasalahan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN)
Kecamatan Kuranji Kota Padang Tahun 2016

No	Permasalahan	Jumlah Pegawai	Porsentase
1.	Aparatur Sipil Negara (ASN) terlambat masuk kantor	12	12,63 %
2.	Aparatur Sipil Negara (ASN) cepat pulang	15	15,78 %
3.	Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak mengikuti apel/ Upacara	10	10,52 %
4.	Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak masuk kantor tanpa keterangan	10	10,52 %
5.	Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak menghadiri rapat-rapat yang diadakan	7	7,37 %

Sumber: Kecamatan Kuranji Kota Padang, 2016.

Dari tabel 1.2 diatas diketahui bahwa masih rendahnya tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang. Dimana dalam tahun 2016 rata-rata Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlambat masuk kantor 12,63 %, Aparatur Sipil Negara (ASN) cepat pulang dari jadwal yang ditentukan 15,78 %, Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak ikut apel/ upacara yang diadakan 10,2 %. Dan Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak masuk kantor tanpa keterangan 10,52 %, serta Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak menghadiri rapat-rapat yang dijadwalkan 7,27%. Hal tersebut mencerminkan permasalahan dari motivasi kerja pegawai pada Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Kuranji Kota Padang, motivasi kerja pegawai merupakan faktor psikologis dalam diri seseorang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja akan terdorong melakukan tugas-tugas dengan baik sehingga kinerjanya akan berhasil dengan baik.

Afriyelnaidi, Akos dan Abdurrahman (2018 : 67) menyatakan motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkahlakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh

kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Sikap dan perilaku Pegawai tersebut tidak hanya dalam kehidupan di kantor, akan tetapi juga tercermin dalam kehidupan sosial kemasyarakatan. Pegawai dituntut menjalankan budaya organisasi dalam bekerja, berperilaku, dan bersosial dalam lingkungannya. Budaya Organisasi tersebut merupakan dasar untuk membentuk pegawai yang kompeten dan mempunyai mutu dalam mengayomi dan melayani masyarakat, Sebaliknya rendahnya budaya organisasi pegawai yang bekerja pada suatu daerah akan menyebabkan kurangnya mutu pelayanan pemerintah terhadap masyarakatnya.

Perlunya penelitian mengenai pengembangan aparatur pemerintah secara jelas menunjukkan salah satu cara yang paling efektif bagi pegawai yang ingin berkembang secara mandiri yaitu lewat berbagi (sharing) informasi dan ide-ide. Salah satu dukungan yang terbesar untuk pengembangan pribadi dan profesi di dinas pasar yang memanfaatkan proses pembaharuan yaitu komunikasi yang terbuka dan mendukung melalui forum rutin. Melalui penyampaian masalah secara kolektif diantara rekan seprofesi sudah menghasilkan solusi yang efektif dan dapat direalisasikan.

Disisi lain terlihat trend penurunan Budaya Organisasi bila tetap dibiarkan. Sehingga fenomena tersebut menggambarkan masalah Pegawai seakan kurang peduli dengan visi dan misi yang dimiliki instansi. Masih terlihat pegawai yang mengabaikan norma-norma yang merupakan budaya pada Kecamatan Kuranji Kota Padang. Pegawai kurang memahami visi dan misi yang hendak dicapai

organisasi, sehingga tugas yang dijalankan dianggap beban tugas yang diemban bukannya sesuatu yang dianggap kewajiban yang akan dipertanggung jawabkan

Berdasarkan fenomena – fenomena diatas banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. Diantara faktor-faktor yang dikemukakan tersebut hal yang dominan dan krusial terlihat permasalahan pengembangan ASN melalui Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diperlukan sesuai dengan perkembangan tuntutan tugas dimana dirasakan kurangnya kesempatan yang dimiliki ASN, begitu juga budaya organisasi sebagai pelayanan masyarakat ditingkat kecamatan memiliki citra yang masih rendah dimasyarakat, serta motivasi kerja ASN yang di ditempatkan dikecamatan cenderung berkeinginan untuk pindah ke dinas ataupun instansi lainnya di pemko Kota Padang, untuk itu yang saat ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam bentuk tesis yang diberi judul “ **Pengaruh Pendidikan dan pelatihan (diklat), Budaya organisasi, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Kuranji Kota Padang.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang mendapat Pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak dapat menerapkan apa yang diperolehnya pada Kecamatan Kuranji Kota Padang ?
2. Masih rendahnya tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang.

3. Tidak diterapkannya Budaya organisasi secara keseluruhan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang
4. Masih rendahnya Motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang.
5. Kurangnya fasilitas pendukung pekerjaan seperti peralatan yang kurang lengkap, dalam menjalankan tugas sebagai mana yang diharapkan dalam pelatihan.

C. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), maka berdasarkan fenomena yang ada pada sebagaimana terurai di atas, agar lebih terarahnya penelitian maka penulis membatasi faktor yang mempengaruhi permasalahan dibatasi pada masalah, Pendidikan dan pelatihan (diklat), budaya organisasi, dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai variabel dependen. Unit analisis adalah pegawai staff/ fungsional umum Kecamatan dan Kelurahan se - Kecamatan Kuranji Kota Padang. Lama penelitian 2 bulan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sejumlah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang ?

2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang ?
6. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) melalui motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang ?
7. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik:

1. Menganalisis pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang.
2. Menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang.

3. Menganalisis pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang.
4. Menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang.
5. Menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang
6. Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) melalui motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang.
7. Menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

a. Secara teoritis,

- 1). Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumberdaya Manusia, melalui pendekatan aspek Pendidikan dan pelatihan (diklat), motivasi kerja dan budaya organisasi, serta kinerja.
- 2). Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Secara Praktis

- 1). Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan SDM di Kecamatan Kuranji Kota Padang.
- 2). Memberikan informasi bagi seluruh pegawai di Kecamatan Kuranji Kota Padang tentang kinerjanya selama ini

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja secara signifikan, artinya pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Pendidikan dan pelatihan (diklat), dari temuan total capaian jawaban responden (TCR) bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) sudah kategori baik, sebaiknya dipertahankan bila perlu ditingkatkan lagi melalui diklat peningkatan kompetensi dibidang teknologi demi meningkatkan motivasi kerja untuk kelancaran dalam pelaksanaan tugas .
2. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja secara signifikan, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Budaya organisasi dari temuan total capaian jawaban responden (TCR) bahwa budaya organisasi sudah kategori baik, sebaiknya dipertahankan bila perlu ditingkatkan lagi

dengan mengedepankan nilai-nilai organisasi secara bersama diantara pegawai sehingga meningkatkan motivasi kerja pegawai.

3. Terdapat pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai secara signifikan, artinya pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pendidikan dan pelatihan (diklat) perlu dilakukan secara berkala bagi pegawai Idemi meningkatkan kinerja pegawai untuk selanjutnya.
4. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan, artinya budaya organisasi perlu mempertahankan kesamaan sikap dan keyakinan serta memenuhi norma-norma yang telah ditetapkan demi meningkatkan kinerja pegawai untuk selanjutnya.
5. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dari temuan total capaian jawaban responden (TCR) bahwa motivasi kerja sudah kategori baik, sebaiknya dipertahankan bila perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kinerja pegawai untuk selanjutnya.
6. Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja secara signifikan, artinya pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja kinerja pegawai melalui motivasi kerja, salah satu yang perlu dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan lagi adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) yang akan memotivasi kerja pegawai untuk mencapai suatu kinerja pegawai yang diinginkan.

7. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja secara signifikan, artinya budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Kuranji, dan perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi adalah budaya organisasi karena akan memotivasi kerja pegawai di Kecamatan Kuranji untuk mencapai kinerja pegawai yang diharapkan.
8. Dari temuan total capaian jawaban responden (TCR) bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah kategori baik, sebaiknya dipertahankan bila perlu ditingkatkan dengan adanya langkah-langkah evaluasi terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil uji hipotesa penelitian ini maka dapat dikemukakan implikasi teoritis maupun implikasi praktis dari penelitian ini

1. Implikasi teoritis

Implikasi secara teoritis berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa untuk mewujudkan kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat, maka sudah seharusnya di Kecamatan Kuranji dalam bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab

Kinerja merupakan aktivitas yang dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, setiap perusahaan/instansi pemerintah akan berusaha seoptimal mungkin mengupayakan produktivitas kerja para

karyawannya/pegawai agar dapat lebih ditingkatkan kembali kinerja tersebut. Kinerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu kinerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dari kesukaan dan kesenangan ini akan memunculkan kinerja yang tinggi dan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi setiap pegawai.

Mewujudkan kinerja pegawai yang baik dalam berkerja dapat dilakukan dengan acara meningkatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi pegawai yaitu dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi pegawai dan juga memberikan kesempatan bagi pegawai mengikuti diklat sesuai dengan bidang tugas yang di emban. Meningkatkan budaya organisasi seperti dengan saling mengingatkan terhadap kepercayaan, norma, nilai-nilai organisasi, sikap dan keyakinan. Juga dengan meningkatkan motivasi pegawai seperti dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang kinerjanya di atas standar rata-rata dan promosi jabatan sehingga pegawai merasa di perhatikan dan dihargai.

Selain itu untuk Robbin (2010:258) menjelaskan kinerja adalah pengukuran hasil yang menjawab pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Tujuan penelitian kinerja menurut Robbin adalah:

1. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan

personalia secara umum. Penilaian memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer atau pemberhentian.

2. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Dalam hal ini penilaian menjelaskan keterampilan dan daya saing para pekerja yang belum cukup tetapi dapat diperbaiki bila suatu program sudah dapat dikembangkan.
3. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
4. Penilaian kinerja juga untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.

Mangkunegara (2011; 102) menuliskan pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitasnya yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Marwansyah (2010:228), berpendapat bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat juga di pandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja juga merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar atau ukuran tertentu, seperti target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan Uji hipotesis penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai, diharapkan Kecamatan Kuranji Kota Padang khususnya Camat di Kecamatan Kuranji memperhatikan rangsangan kinerja pegawai, sehingga pegawai dengan giat dan bersemangat dalam berkerja. Dan diharapkan dapat memperhatikan pendidikan dan pelatihan (diklat), budaya organisasi, dan motivasi kerja dengan serius hal dikarenakan bahwa secara teori maupun uji hipotesis kinerja pegawai di Kecamatan Kuranji Kota Padang dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat), budaya organisasi, dan motivasi kerja. Oleh karena itu salah satu usaha untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya diharapkan meningkatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan cara memberikan tambahan pelatihan, seminar lokal karya, ketrampilan serta meningkatkan pengetahuan maupun pemahaman pegawai dan meningkatkan motivasi kerjanya untuk meningkatkan keinginan untuk berprestasi , berafiliasi dan untuk kekuasaannya di Kecamatan Kuranji untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya yang sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa terdapat dua metode dari motivasi, yaitu: Motivasi langsung (*direct motivation*), yaitu motivasi baik secara materiil maupun non materiil yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung ini bisa dalam bentuk ucapan, pujian,

tunjangan hari raya, bonus ataupun bintang jasa; dan motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), yaitu pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang, betah, dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya dengan menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan tenang, penempatan yang tepat, dan lain-lain, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja dan budaya organisasi dengan meningkatkan kepercayaan yaitu saling percaya terhadap rekan kerja, meningkatkan norma atau kebiasaan yang ada di Kecamatan Kuranji, selanjutnya meningkatkan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, sikap dan keyakinan pegawai dan identitas organisasi itu sendiri.

Menurut hasil penelitian Hendrik (2006), bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh nyata dengan kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan didukung hasil penelitian Simanungkalit (2009), dengan hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan. Kesempatan menambah pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) seperti memberikan tugas belajar, izin belajar, diklat, kursus atau yang sejenisnya kepada pegawai akan memberikan suatu motivasi atau dorongan tersendiri kepada pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang,

baik secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan satu tujuan tertentu. Jadi seorang pegawai dapat terdorong melakukan pekerjaan secara tuntas, disiplin dan loyalitas. Menurut hasil penelitian Joi Jultin Gidion (2009), bahwa motivasi berpengaruh nyata dengan kinerja pegawai Lembaga Kemasyarakatan Wanita Kelas IIA di Medan, dan juga didukung oleh hasil penelitian Simanungkalit (2009), dengan hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan. Penelitian Raiser (2006), hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Eselon III pada kantor Dinas Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu.

D. Saran

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini, antara lain:

1. Untuk menghasilkan motivasi kerja yang tinggi serta kinerja pegawai yang baik, maka Kecamatan Kuranji Kota Padang maupun Pemerintah Kota Padang hendaknya memperhatikan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan budaya organisasi karena secara teori maupun hasil uji hipotesis yang peneliti lakukan terbukti dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai dalam berkerja.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan generalisasi teori dengan menambah

keikutsertaan pegawai di Kecamatan Kuranji yang lebih banyak jumlahnya, serta dapat meneliti faktor-faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, tingkat pendidikan, latar belakang, iklim kerja, pengembangan karir yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum peneliti teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Dharma ,Agus,2010 , *Manajemen Supervisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Danim, Sudarwan, 2010, *Kinerja Staf dan Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia
- Dessler, Gary, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management* , edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta: PT. Prenhalido Indonesia.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: . Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Hamalik, Oemar, 2010, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Bumi aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M, (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kamisa. 2011. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kartika.
- Kartono, Kartini, (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kurniawan, Bagus Sutra. Iksari, Hertiana, (2013), *Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I Yogyakarta Vol.4*
- Komariah, Aan dan Triatna, Cepi. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung, Alfabeta