

## PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DI BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI GORONTALO

*Yales Bintang Zodiak Ayu Sutrisno<sup>1</sup>, Rizan Machmud<sup>2</sup>, Agus Hakri Bokingo<sup>3</sup>  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo  
Email: Yalesbintang46@gmail.com*

**Abstract:** *The research aimed at: (1) investigating to what extent the influence of Training (X1) towards Employees' Performance (Y) in Department of Education and Training at Gorontalo Province, (2) determining to what extent the influence of Motivation (X2) towards Employees' Performance (Y) in Department of Education and Training at Gorontalo Province, and (3) investigating to what extent the influence of Training (X1) and Motivation (X2) towards Employee's Performance (Y) in Department of Education and Training at Gorontalo Province. The respondents of this research were 52 employees who have joined the training. Analysis with survey method which was conducted through questionnaires and analyzed statistically with the help of SPSS 21 program. The research finding revealed that: (1) the value of tcount for variable training (2,440)  $\geq$  the value of ttable (1,667),  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. Therefore, it was evidenced that individually, training variable had a significant influence towards Employees' Performance in Department of Education and Training at Gorontalo Province. (2) the value of tcount for variable motivation (4,262)  $\geq$  the value of ttable (1,676), then  $H_0$  was rejected, and  $H_a$  was accepted. It was evidenced that motivation variable had a significant influence towards Employees' Performance in Department of Education and Training at Gorontalo Province. Furthermore, it was known that the value of R was 0,765 and the value of R square ( $R^2$ ) was 0,586. It was explained that 58,6% of all of the independent variable (training and motivation) had a contribution to influence the Employees' Performance in the Department of Education and Training at Gorontalo Province. Meanwhile, the rest 41,4% were influenced by the others variables which were not explained in this research, namely leadership, incentive, work environment, etc.*

**Keywords:** *Training, Motivation, Employees' Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Diklat (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo, (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo, (3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Diklat (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. Pemilihan responden melibatkan pegawai yang pernah mengikuti diklat yang diketahui berjumlah 52 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survey yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner dan dianalisis secara statistik dengan bantuan program

SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) nilai t-hitung untuk variabel diklat (2,440)  $\geq$  nilai t tabel (1,676) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga terbukti atau diterima bahwa secara individual variabel diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. (2) nilai t-hitung untuk variabel motivasi (4,262)  $\geq$  nilai t tabel (1,676) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. Selanjutnya, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,765 dan nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,586. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebesar 58,6% dari seluruh variabel bebas (diklat dan motivasi) memiliki kontribusi untuk mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. Adapun sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada peneliian ini, seperti kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja, dan lain-lain.

### **Kata kunci: Diklat, Motivasi, Kinerja Pegawai**

Dewasa ini terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Keadaan ini akan menuntun setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Seiring dengan perkembangan teknologi akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek. Para pegawai harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau

meningkatkan kemampuannya. Di sisi lain, para manajer dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya. (Bangun, 2012:200).

Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai, buruh ataupun pekerja. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Seperti kita ketahui perkembangan zaman di era globalisasi seperti sekarang ini membuat persaingan semakin ketat dalam memasuki dunia kerja baik dalam bidang produksi maupun jasa.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian. Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap pegawai baik pada saat awal memasuki sebuah kantor maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia diawal pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang berada di dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain kantor tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*).

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan

pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.

Selain program diklat, motivasi kerja sebagai aspek aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan, tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras. kenyataan memperlihatkan bahwa pelayanan publik belum efektif dan efisien karena latar belakang pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja yang dimiliki aparat belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas atau belum melaksanakan fungsi pelayanan secara baik. Berbagai masalah yang muncul berkaitan dengan efektivitas pelayanan publik menunjukkan bahwa aspek pendidikan dan pelatihan serta

motivasi sebagai faktor penunjang bagi pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya, masih belum mendapat perhatian yang serius dari pemerintah.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintah Provinsi dibidang Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo melaksanakan fungsi menyelenggarakan perumusan kebijakan strategis dan teknis penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan memberikan dukungan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah bidang Pendidikan dan Pelatihan meliputi: kesekretariatan, Bidang Diklat Struktural, Bidang Diklat Teknis, Fungsional, dan Bidang Pengembangan Kediklitan serta Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

### Definisi Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai

seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). (Bangun, 2012:231)

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. (Zainal dkk, 2014:447)

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Widodo,2015:131). Nawawi (2004)

menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. (Widodo,2015:131). Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. (Widodo,2015:131). Fooster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Widodo,2015:131)

Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. (Widodo,2015:131)

Amstron dan Baron (2004) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Fahmi,2014:226)

Bastian (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. (Fahmi,2014:226).

Nasucha (2004) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. (Fahmi,2014:228). Dari penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas menurut

ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

### Diklat

Menurut sastradipoera, (Sahat Siregar,2009:11) pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan (*education*) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah salah ssatu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Soeprihanto (Sahat Siregar,2009:11) mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan

untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi. sedangkan latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Menurut Samsudin (Rifki Setiawan, 2015:13) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segar. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segar berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relative singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Dessler dalam (Agusta dan Sutanto, 2013: vol 1) pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis, sedangkan pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segar. Walaupun demikian kedua memiliki tujuan yang sama yaitu pembelajaran, sebab dalam pembelajaran terdapat secara implisit. Melalui pemahaman, pegawai dimungkinkan untuk menjadi seorang innovator, pengambilan inisiatif, pemecahan masalah yang kreatif serta menjadi aparatur efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang dalam organisasi. pelatihan yang dimaksud adalah upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. (Sahat Siregar, 2009:12)

### **Motivasi**

Menurut Chung dan Meggison (Irham Fahmi, 2014:190) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat

dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Santoso Suroso menyatakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Hasibuan dalam (Kusuma, dkk.2015:2 vol 22) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Adanya suatu pandangan yang sistematis tentang Motivasi sangat berguna bagi manajer sumber daya manusia untuk memotivasi kpegawainya secara tepat. Motivasi merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian Motivasi dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik.

Menurut Nawawi (Farida Sahabbudin, 2015:8) kata motivasi kata dasarnya adalah motif yang

berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan. Menurut Uno (2008) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Menurut Robbins (Mundarija Musa, 2015:9) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2008:233) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan

individual. Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Mangkunegara (Nining Husain, 2014:6) motivasi berdasarkan akibat atau suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan dan motivasi kerja dapat diidentifikasi melalui perilaku yang timbul dari pegawai dalam bekerja karena didasarkan pada kebutuhan. Dengan kata lain, kebutuhan seseorang akan mendorong orang tersebut untuk berperilaku sehingga kebutuhan yang diinginkannya terpenuhi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai prestasi kerja bagi seorang pegawai. Tantangan terbesar bagi para manager di era modern ini adalah bagaimana ia mampu mengarahkan seluruh pegawai agar mau mencurahkan seluruh energinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Toha (Lisna H. Umar, 2014:17) perilaku seseorang itu ditentukan

oleh keinginannya untuk mencapai tujuan. Keinginan itu istilah lain adalah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Menurut Samsudin (2009:282) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa factor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing. Dan salah satu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang memadai, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif ataupun kompensasi yang besarnya profesional dan juga bersifat

progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena kompensasi diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Husain (2011:58) selain itu pegawai akan termotivasi apabila terpenuhi kebutuhan akan rasa aman seperti keamanan dan ancaman fisik dan rohani, kebutuhan akan penghargaan baik dari hasil karya sendiri maupun atas status serta adanya upaya mengembangkan potensi diri dari pegawai tersebut.

Menurut Wibowo (Ardian Fauzi Rahman, 2015: 31) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

## **KESIMPULAN**

Pegawai merupakan salah satu unsur organisasi yang perannya sangat vital dalam mencapai tujuan

organisasi pemerintahan. Organisasi pemerintahan memiliki tugas dan fungsi untuk memberikan kebutuhan masyarakat melalui program pemerintah, yang secara teknis memberikan pelayanan pada masyarakat atau pegawai dalam organisasi.

Terdapat banyak permasalahan terkait dengan kepegawaian saat ini seperti penggunaan formasi sebagai dasar dalam menentukan kebutuhan pegawai, dimana formasi tidak menggambarkan jenis keahlian/kecakapan yang dibutuhkan oleh satuan organisasi pemerintah tertentu. Rekrutasi calon PNS tidak dilakukan untuk mengisi jabatan tertentu yang lowong, tetapi untuk memenuhi formasi, sehingga akan muncul paradigma yang negative terkait pegawai yakni tidak profesionalnya dalam bekerja.

Dengan adanya perubahan terhadap perilaku pegawai, akan memberikan dampak positif bagi organisasi (kantor pemerintahan), serta meminimalisir stigma negative dari masyarakat, seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

Salah satu kantor pemerintahan yang kiranya perlu mendapat perhatian dalam hal kinerja pegawainya adalah pada Kantor Badan Diklat Provinsi Gorontalo. Sebagai organisasi pemerintahan, Badan Diklat memiliki tugas dan fungsi sebagai pelaksana pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri, sampai pada monitoring dan evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan pegawai. Tentunya program kerja tersebut merupakan program kerja yang rutin harus dilaksanakan organisasi dalam rangka mewujudkan pegawai negeri (ASN) yang professional dan memiliki daya saing, sehingga peran pegawai dalam organisasi sangat diperlukan untuk bisa mewujudkan tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Rahman (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, bahwa telah terbukti Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Diklat Provinsi Gorontalo. Hal ini tentunya tidak terlepas dari indikator yang terkait pelaksanaan Diklat dan Motivasi yang diberikan organisasi (pimpinan) bagi pegawainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) nilai t-hitung untuk variabel diklat (2,440)  $\geq$  nilai t tabel (1,676) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga terbukti atau diterima bahwa secara individual variabel diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. (2) nilai t-hitung untuk variabel motivasi (4,262)  $\geq$  nilai t tabel (1,676) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo.

Selanjutnya, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,765 dan nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,586. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebesar 58,6% dari seluruh variabel bebas (diklat dan motivasi) memiliki kontribusi untuk mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. Adapun sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini, seperti kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Dalam hal Pelaksanaan Diklat, dimana seluruh pegawai Kantor Badan Diklat mengetahui betul perlunya mengadakan Diklat bagi pegawai dilingkungan Provinsi Gorontalo untuk menjamin profesionalitas kerjanya, sehingga pelaksanaan Diklat yang dilakukan selalu dilaksanakan rutin setiap periode, dan merata sesuai dengan jabatan ataupun jabatan teknis yang dimiliki pegawai, sehingga pelaksanaan Diklat yang dilakukan tidak lari dari tujuannya, yakni memberikan pengembangan, pengetahuan, dan keterampilan bagi

pegawai yang telah memenuhi syarat melaksanakan Diklat. Selanjutnya, Diklat juga dilakukan sebagai tuntutan pegawai dalam mencapai tingkat jabatan yang lebih tinggi seperti pelaksanaan Diklat Kepemimpinan (PIM) bagi calon pejabat eselon IV, dan pejabat eselon IV yang akan naik ke tingkatan yang lebih tinggi. Hal ini diberlakukan agar tercapainya perubahan perilaku pegawai (termasuk kepemimpinan didalamnya) dalam beraktifitas dalam organisasi pemerintahan.

Variabel selanjutnya adalah menyangkut motivasi pegawai Kantor Badan Diklat Provinsi Gorontalo, dimana dalam bekerja pegawai selalu diberikan motivasi untuk bekerja baik melalui atasannya, maupun melalui system yang berlaku dikantor, seperti insentif berupa pengakuan dan penghargaan yang diberikan kantor terkait penyelesaian pekerjaan atau capaian hasil kerja yang maksimal dari pegawai. Selain itu, pegawai Badan Diklat Provinsi Gorontalo juga termotivasi akan keleluasaan berkreasi bagi pegawai dalam hal penyampaian ide maupun solusi

kerja, sehingga pegawai termotivasi dalam bekerja untuk mengembangkan dirinya dalam organisasi.

Sejalan dengan hasil penelitian, dimana masing-masing variabel penelitian yakni Diklat dan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 58,6% terhadap kinerja pegawai Badan Diklat Provinsi Gorontalo. Hal ini mencerminkan bahwa pelaksanaan Diklat dan Pemberian motivasi kepada pegawai akan menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam membina pegawainya serta akan meningkatkan kinerja pegawainya, yang papstinya akan berimbas pada peningkatan kinerja orgasnisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: PenerbitAlfabeta
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bandung: PT RefikaAditama
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Zainal, Veithzal Rivai. dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Referensi penunjang:
- Agusta, Leonando dan Sutanto, Eddy Madiono. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Universitas Kristen Petra. Volume 1
- Ayu, Andi Rasma dkk. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan*

- dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretaris Daerah Kabupaten Soppeng. STIE Amkop Makassar. Volume 1*
- Boe, Ismenia. 2014. *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste.* Universitas Udayana Denpasar Bali
- DeGraft-Otoo, Eric. 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Pembangunan pada Karyawan Kinerja pada Politeknik Accra.* Universitas Kwame Nkrumah.
- Fahmi, Fajar Hidayat. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja.* Universitas Brawijaya Malang
- Gutomo, Dhany Satrio. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda.* Universitas Mulawarman. Volume 5
- Hasan, Sri Shintia. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Cabang Gorontalo.* Universitas Negeri Gorontalo.
- Husain, Nining. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Mananggu Kabupaten Boalemo.* Universitas Negeri Gorontalo.
- Ibrahim, Deviyanti A. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo.* Universitas Negeri Gorontalo.
- Kusuma, Galih Candra. 2015, *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja.* Universitas Brawijaya. Volume 22
- Musa, Mundarija. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Provinsi Gorontalo.* Universitas Negeri Gorontalo.
- Mota, Rita Angelina da Luz. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi pada*

- Kantor kepresidenan Timor Leste. Universitas Udayana*
- Nassazi, Aidah. 2013. *Pengaruh Pelatihan terhadap Karyawan Kinerja Bukti dari Uganda.* Universitas Ilmu Terapan.
- Nurdin, Indrayati. 2014. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.* Universitas Negeri Gorontalo.
- Nursiyam. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Gorontalo.* Universitas Negeri Gorontalo
- Pranata, Dwi. 2015. *Pengaruh Diklat terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.* Universitas Negeri Gorontalo
- Rahman, Ardian Fauzi. *Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.* Universitas Negeri Yogyakarta