

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP MOTIVASI  
DAN KINERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI PADA  
KANTOR KEPRESIDENAN TIMOR-LESTE**

**Rita Angelina da Luz Mota**

Program Pascasarjana Universitas Udayana (Unud), Bali Indonesia  
Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar  
Email: ritaangelinaluz@yahoo.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap motivasi dan kinerja pegawai Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan Timor-Leste berdasarkan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei yang dilakukan pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste dengan populasi adalah seluruh pegawai permanen yg bekerja di Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan yang telah mengikuti Diklat. Prosedur penentuan sampel menggunakan total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh) karena populasi kecil. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditentukan sebanyak 66 orang Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. (2) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan saran bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu mengadakan pengkajian terhadap pegawai tentang penerapan Diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

**Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Motivasi dan Kinerja**

**ABSTRACT**

This study aims to examine and analyze the influence of education and training on the motivation and performance employees of Administration Office at the President of Timor-Leste based on survey approach. Type of this research were conducted at the President's Office of Timor-Leste. With the population in this study were permanent employees who work at the Administration Office of the President who has attended Training. Withdrawal procedure sample in this study uses total sampling the entire population is used as a sample study (saturated sample) because of small populations. Then the samples used in this study can be defined as many as 66 people Employees. The results showed that: (1) education and training are positively and significant effect on motivation, (2) education and training are positively and significant directly effect on performance employees, (3) education and training are positively effect on performance. Beside on the result of the research suggested to increase the performance of the employees needs to conduct an assessment of the implementation of education and training of employees is accordance with the need of the employees.

**Keywords : Education and Training, Motivation and Performance.**

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), maka peningkatan sumber daya manusia harus diperhatikan dan direncanakan secara detail dan terprogram. Sumber daya manusia merupakan penentu utama bagi keberhasilan pembangunan, maka kualitasnya harus ditingkatkan secara terus menerus sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seiring dengan perkembangan nasional dan perkembangan dunia. Kesadaran seperti itu menurut Danim (2008) membawa manusia kesadaran baru untuk berusaha menyiapkan dirinya ke masa depan yang bermutu, baik melalui pendidikan dan pelatihan, maupun penataran dan sejenisnya.

Pemberian motivasi, pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena dengan diberinya motivasi bagi pegawai otomatis akan meningkatkan gairah kerja pegawai dan pegawai tersebut akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya dengan penuh semangat. Segi lain dengan diberinya motivasi atau dorongan pada setiap pegawai, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap orang sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien mungkin, sejalan dengan tujuan instansi yang lebih baik dan professional.

Selain faktor motivasi dan kinerja dimungkinkan akan dipengaruhi oleh faktor program pelatihan. Dengan program pelatihan yang baik dan benar tentunya pegawai Negeri Sipil akan semakin untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, dengan kemampuan atau *skill* yang memadai tentunya akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerja akan meningkat.

Dalam meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi karyawan. Jika program Diklat dengan motivasi Pegawai dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka instansi tersebut akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Jika seorang pegawai bekerja dengan kurang bergairah, kemungkinan besar karena pegawai tersebut merasa bosan atau sudah jenuh. Kalau hal tersebut dibiarkan akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja, tentunya akan membawa kerugian bagi organisasi. Karena sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, maka sumber daya manusia haruslah mendapatkan perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Hal ini didukung oleh faktor yang dikemukakan oleh Mathis dan Jakson (2002) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi) adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kinerja adalah hasil yang dilakukan oleh pegawai atau suatu unit organisasi. Kinerja yang baik merupakan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Kantor Kepresidenan Timor-Leste merupakan salah satu Lembaga Tinggi Negara, yang memiliki tujuan yaitu untuk dapat lebih menghasilkan dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk selanjutnya dapat membawa lembaga ini pada suatu kemajuan. Untuk merealisasikan tujuan tersebut dan sesuai dengan misinya yaitu ikut menciptakan sumber daya manusia yang dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi serta meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat Timor-Leste, maka Kantor Kepresidenan Timor-Leste diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta ketrampilan yang

trampil karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal.

Penelitian ini bertujuan Menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi dan menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai - pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Yang dimaksud dengan prestasi di sini adalah hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian oleh pekerja tersebut.

Mangkunegara (2005) menyebutkan, bahwa Kinerja atau Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Hasibuan (2002) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2002).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Motivasi

Motivasi berasal dari "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Mangkunegara (2005) menegaskan bahwa: "Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk kinerja maksimal".

Pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Samsudin, (2010).

### **Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Penggunaan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diarahkan kepada peningkatan ketrampilan, pengetahuan serta perubahan sikap atau perilaku kerja pegawai, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan adanya perubahan pada peserta yaitu dari kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari sikap dan perilaku negative menjadi positif dan sebagainya.

Notoatmodjo (2003: 30), Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya harus memperoleh pelatihan yang besar. Karena sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum penuh mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.

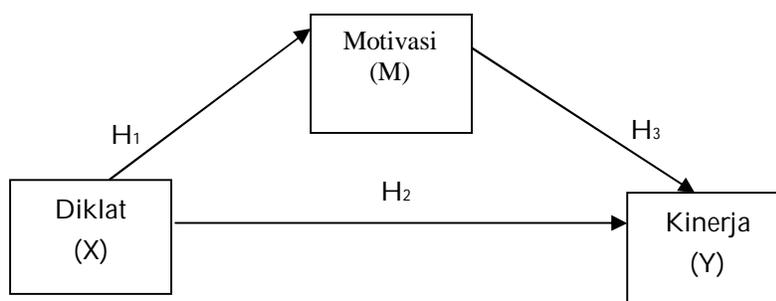
Keterampilan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### **Kerangka Berpikir dan Konseptual**

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah Kantor Kepresidenan Timor-Leste sebagai instansi pemerintah harus dapat mengantisipasi kemungkinan perubahan tanpa adanya kesiapan pegawai yang berkualitas untuk menjalankan pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga untuk meningkatkan kinerja dapat melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) serta motivasi kerja. Karena Investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh organisasi adalah investasi insani (*human investment*) dengan penyisihan dan penyediaan dana untuk kepentingan pelatihan. Karena itu, untuk menghasilkan orang-orang yang memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap mental sesuai dengan dibutuhkan organisasi maka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu keharusan.

Hal ini dapat didukung oleh Notoatmodjo (2003), Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya harus memperoleh pelatihan yang besar. Karena sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum penuh mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, Kantor Kepresidenan Timor-Leste Lembaga Tinggi Negara, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta ketrampilan yang trampil guna mencapai prestasi kerja yang optimal. Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.



**Gambar 1**  
**Kerangka Konsep Penelitian**

Berdasarkan kerangka berpikir konseptual di atas, maka penelitian dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat), terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2002). Menurut hasil penelitian Simanungkalit (2009), menunjukkan pendidikan dan pelatihan teknis serta motivasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa motivasi dapat mendorong semangat kerja bagi pegawai. Semangat yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan dalam pencapaian tujuan.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai**

Diklat dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja kerja pegawai, hal ini merupakan faktor yang merupakan penyebab kurangnya kuantitatif serta kualitas yang dicapai serta tingkah laku dalam memberikan pelayanan yang kurang maksimal, hal ini perlu diberikan perhatian secara khusus terhadap Diklat pegawai serta hal-hal yang menjadi motivasi bagi pegawai dalam bekerja.

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.

Pegawai yang berkualitas dan mampu menghasilkan kinerja adalah yang mengerti dan paham terhadap sesuatu pekerjaan yang akan dilakukannya, pegawai yang memiliki kemampuan yang sejalan dengan kebutuhan tugas dan fungsinya merupakan syarat terciptanya pegawai yang profesional. Demikian pula hasil penelitian Ali (2008), hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, sikap dan ketrampilan secara bersama-sama berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Agar organisasi memiliki yang professional maka perlu dilakukan olah pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi**

Menurut hasil penelitian Gidion (2009), bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Wanita kelas II A Medan serta dipertegas lagi dengan hasil penelitian Simanungkalit (2009), dengan hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) Teknis dan Motivasi terhadap kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional Medan. Begitu pula dengan hasil penelitian Hendrik (2006), Pendidikan dan Pelatihan (diklat) serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat serta mempunyai arah yang sama, yaitu meningkatkan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* dari karyawan. Karena faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Faktor motivasi memiliki hubungan dengan kinerja individual pegawai. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

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 Pemasyarakatan 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.

Motivasi seseorang pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kemauan, social, ego dan pengembangan diri. Fktor motivasi mempunyai hubungan erat dengan kinerja pegawai karena dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan sehingga akan muncul kegairahan kerja untuk melakukan tugas dengan baik. Apabila pegawai mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diemban maka tugas tersebut akan terselesaikan dengan baik dan begitu sebaliknya kemampuan pegawai kurang dalam melaksanakan tugasnya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Pegawai dan organisasi dimana bekerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam meningkatkan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Disisi lain, bagaimana mungkin roda organisasi berjalan baik kalau pegawainya bekerja tidak

produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan dan Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini mendeskripsikan lapangan penelitian yang ditujukan untuk menganalisis sebuah model penelitian yang bersifat deskriptif dan pendekatan *explanatory research* yang telah dibangun dalam telaah pustaka dan kerangka pemikiran teoritis sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Bab II. Metode pengumpulan data agar dapat menghasilkan data yang akurat dan valid, serta alat analisis dan pengambilan keputusan berdasarkan data yang terkumpul. Sistematika disusun sedemikian rupa agar penelitian berjalan konsisten sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Dari uraian di atas maka data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang diantar langsung kepada populasi di *Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan di Timor Leste*. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan sedangkan variabel terikat yaitu Motivasi dan Kinerja Pegawai.

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah terbatas yaitu memfokuskan pada Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Motivasi dan Kinerja Pegawai di Bagian Administrasi pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan Timor-Leste yang berlokasi di Jalan Raya Matris da Patria Nicolau Lobato tepatnya di *Ex Helly Port Dili*. Dasar pikir yang melandasi dilakukan penelitian pada instansi ini yaitu:

Pentingnya bagi institusi publik yang melayani masyarakat untuk memperhatikan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai dan beberapa variabel yang mempengaruhinya, dalam upaya mewujudkan pelayanan yang prima.

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu konsep yang ditetapkan oleh peneliti untuk dibahas atau diteliti yang menghasilkan informasi.

### **Identifikasi Variabel**

Sesuai dengan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat diidentifikasi secara garis besarnya adalah sebagai berikut: Variabel independen pertama dari penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan (diklat) (X). Variabel Motivasi sebagai variabel mediator bagi variabel bebas atau *independen variable* dalam mempengaruhi variabel terikat (M) dan Variabel Kinerja (Y) terhadap seluruh pegawai atau staff bagian administrasi yang menjadi obyek penelitian.

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan definisi yang diberikan untuk suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

### **Variabel Kinerja Pegawai (Y1)**

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Rivai, 2005). Indikator Kinerja dapat diukur dengan pendapat responden sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan adalah tekad melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang ditunjukkan dengan sikap dan perilaku sehari-hari dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- 2) Prestasi kerja adalah hasil baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- 4) Ketaatan adalah kesanggupan untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku, menaati perintah atasan serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan baik yang tertulis maupun lisan.
- 5) Kejujuran adalah ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 6) Prakarsa adalah kemampuan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

### **Variabel Motivasi (Y2)**

Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2007). Indikator motivasi diukur dengan pendapat responden sebagai berikut:

- 1) Motivasi kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan.
- 2) Motivasi afiliasi adalah dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas.
- 4) Motivasi *reward* adalah dorongan untuk mendapatkan imbalan tertentu.
- 5) Motivasi *punishment* adalah dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan.

### **Variabel Pendidikan dan Pelatihan Diklat (X)**

Pendidikan dan Pelatihan adalah kegiatan diklat pimpinan yang dilaksanakan untuk memperbaiki prestasi/kinerja pegawai. (Tiurlina, 2012). Indikator Diklat diukur dengan pendapat responden sebagai berikut:

- 1) Tingkat kesesuaian dengan diklat dan kebutuhan adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam situasi dan kondisi yang berbeda dan dengan berbagai individu atau unit kerja lain.
- 2) Kemampuan Komunikasi instruktur yaitu dalam setiap keadaan dapat mengkomunikasikan maksud, ide serta perasaan secara terbuka, jujur, dan langsung.
- 3) Kemampuan memberikan motivasi oleh instruktur adalah sesuai dengan nilai-nilai dan mempertahankan norma-norma sosial, etika, dan organisasi walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.
- 4) Pendapat mengenai manfaat diklat yang dirasakan adalah dapat berpartisipasi dalam menyusun rencana kerja dan tindakan-tindakan tertentu untuk unit kerjanya.
- 5) Pendapat tentang pengelolaan diklat sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dengan mempertahankan norma-norma sosial, dan etika.

## **Pengumpulan Data**

### **Jenis Data**

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan Timor Leste.
- 2) Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah keberadaan lokasi penelitian, tugas pokok dan fungsi bagian-bagian pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste, struktur organisasi, uraian tugas dan tata kerja Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan Timor-Leste.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008:73). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di bagian Administrasi Kantor Kepresidenan Timor-Leste yang sudah mengikuti Diklat. Prosedur penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh) karena populasi kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus Sugiyono (2008:78). Metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sensus (Arikunto, 2006:130), yaitu penarikan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan pertimbangan didasarkan pada kemampuan peneliti untuk memperoleh data dari responden sehingga peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang pegawai.

### **Instrumen Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu dari 1 sampai 5. Penggunaan skala Likert 1 sampai 5 dalam penelitian ini bertujuan agar peneliti memperoleh hasil jawaban yang lebih detail dari

responden di dalam pengisian kuisioner, di mana bila semakin besar rentang (*range*) skala Likert yang digunakan, Skala pengukuran untuk variabel Diklat, motivasi, dan kinerja kerja. Skala Likert 1 sampai 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagi kedalam 5 (lima) kategori seperti diuraikan berikut ini.

- 1) Sangat Setuju (SS), diberi skor 5.
- 2) Setuju (S), diberi skor 4.
- 3) Netral (N), diberi skor 3.
- 4) Tidak Setuju (TS), diberi skor 2.
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1.

Setelah skor diperoleh lalu dicari rata-rata skor per responden. Data responden secara individu didistribusikan berdasarkan kriteria tertentu sehingga dapat dideskripsikan distribusi jawabannya.

### **Cara Pengumpulan Data**

Metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Observasi, yaitu pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan informasi serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian baik berupa subyek maupun obyek yang terkait.
- 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan data atau dokumentasi instansi yang terkait dengan masalah yang diteliti.
- 3) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dengan beberapa responden untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap, karena menyangkut penjelasan lebih lanjut dari kuesioner yang telah diberikan.
- 4) Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan teknik ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yang ditujukan para Pegawai Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan Timor-Leste yang menjadi sampel penelitian. Daftar berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berjenjang berdasarkan skala pengukuran Linkert, Sugiyono (2008:14).

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

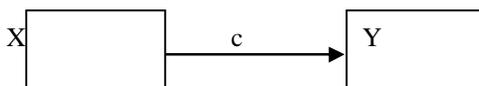
Uji Validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum. Kuisioner ini yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reabilitasnya. Namun demikian, tetap dilakukan pengujian terhadap Uji product moment dengan nilai  $\geq 0.3$  dan Alpha Cronbach dengan nilai  $\geq 0,6$  mengingat perbedaan situasi, kondisi, lokasi dan waktu dialami oleh penelitian sekarang dan penelitian sebelumnya berbeda. Valid artinya instrument ini digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur (Sugiyono 2009).

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh satu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui apakah program Diklat akan meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste dengan cara mempengaruhi melalui Motivasi. Dalam hal ini Motivasi merupakan variabel

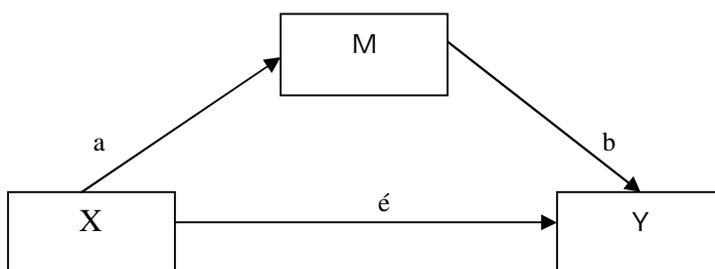
Mediator (antara) atau Intervening hubungan antara variabel Diklat dan Kinerja Pgawai. Dengan menggunakan alat bantu Program *Statistical Package of Sosial Science* (SPSS) Versi 16 dengan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*). Secara umum data hasil pengamatan terhadap suatu variabel disebut Mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel Predikator (Independen) dan Variabel Kriterion (*Dependen*).

Struktur :1



Pada gambar 1 Variabel X berpengaruh langsung terhadap Y atau disebut *Direct effect*.

Struktur : 2



**Gambar 2**  
**Struktur 1 Hubungan Langsung X Mempengaruhi Y**  
**Struktur 2 Hubungan Tidak Langsung X Mempengaruhi Y, Melalui M**

Pada gambar 2 menggambarkan bentuk mediasi atau mediator sederhana yaitu ada hubungan tidak langsung X ke Y, melalui M sebagai Variabel Mediasi. Dalam hubungan sederhana antara X dan Y disebut *total effect* dengan nilai koefisien total effect **c** pada panel A. Koefisien **c** ini berbeda dengan koefisien **c'** ini merupakan pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Y dengan memasukkan M.

**Mendeteksi Pengaruh Mediasi**

Pengaruh variabel Mediasi dapat di deteksi secara langsung dengan menggunakan model pada gambar diatas berdasarkan pada panel B melalui persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha_1 + cX \dots \dots \dots (1)$$

$$\hat{Y} = \alpha_2 + aX \dots \dots \dots (2)$$

$$\hat{Y} = \alpha_3 + c'X + bM \dots \dots \dots (3)$$

Variabel M disebut mediator atau intervening jika persamaan (1) X secara signifikan mempengaruhi Y (atau  $c \neq 0$ ), persamaan (2) X secara signifikan mempengaruhi M (atau  $a \neq 0$ ) dan persamaan (3) X secara signifikan mempengaruhi Y dengan mengontrol X (atau  $b \neq 0$ ).

Pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M dihitung dengan cara mengalikan jalur X→M (**a**) dengan jalur M→Y (**b**) Y atau **ab**. Jadi koefisien **ab** =  $(c-c')$ , dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M Standart error koefisien **a** dan **b** disimbolkan dengan **s<sub>a</sub>** dan **s<sub>b</sub>** dan besarnya standart error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah **s<sub>ab</sub>** yang dihitung dengan rumus:

$$s_{ab} \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \dots\dots\dots (4)$$

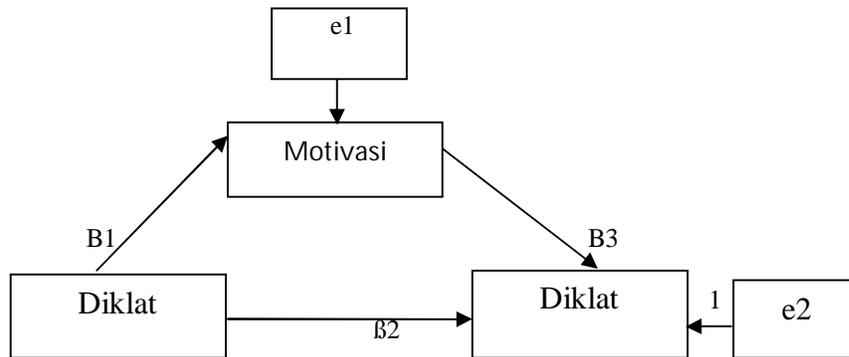
Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, dengan menghitung nilai t dari koefisiens **ab** dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{s_{ab}} \dots\dots\dots (5)$$

Nilai t hitung dapat dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadinya pengaruh mediasi.

**Analisis Jalur (Path Analysis)**

Analisis Jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (*model casual*). Hubungan kausalitas antara variabel telah dibentuk oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imijiner. Analisi Jalur untuk menguji hubungan antara lamanya Diklat Terhadap Kinerja pegawai dan apakah hubungan Diklat ke Kinerja pegawai di mediasi oleh Motivasi:



**Gambar 3**  
**Model Analisis Jalur (Path Analysis)**

Diagram jalur memberikan secara ekplisit hubungan kausalitas antara variabel berdasarkan anak panah menunjukkan hubungan antara variabel. Koefisien jalur adalah standardized koefisien regresi, koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan structural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dua persamaan tersebut adalah:

$$\text{Motivasi} = \beta_1 \text{ Diklat} \dots\dots\dots(6)$$

$$\text{Kinerja} = \beta_2 \text{ Diklat} + \beta_3 \text{ Motivasi} \dots\dots\dots(7)$$

Standardize koefisien untuk Diklat pada persamaan (6) akan memberikan nilai  $\beta_1$ . Sedangkan koefisien untuk Diklat dan Motivasi pada persamaan (7) akan memberikan nilai  $\beta_2$  dan  $\beta_3$ .

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarisasi yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variable bebas (*eksogen*) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variable terikat (*endogen*).

Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien path ditunjukkan oleh output yang dinamakan *coefficient* yang dinyatakan sebagai *standardized coefficient* atau dikenal dengan nilai Beta. Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen, maka koefisien path-nya adalah sama dengan koefisien korelasi sederhana.

1) Kaidah pengujian signifikan:

- 1) Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $0.05 < \text{Sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $0.05 \geq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

2) Menghitung koefisien jalur secara individu. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

$H_a : \rho_{x1} > 0$

$H_0 : \rho_{x1} = 0$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus Schumacke (Riduwan, 2007):

$$t_k = \frac{r_{pk}}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-k-1}}}$$

Keterangan :

Statistik  $\rho_{x1}$  diperoleh dari hasil Output pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal ditransformasikan ke interval. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $0,05 < \text{Sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $0.05 \geq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan diterima artinya signifikan,
- 3) Meringkas dan menyimpulkan.

### **Analisi Statistik Deskriptif**

Analisis adalah kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan. Mengelompokkan atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data, juga merupakan salah satu bentuk analisis untuk menjadikan data mudah dikelola. Semua konsisten dalam data, sehingga hasilnya dapat dipelajari dan ditafsirkan secara singkat dan penuh makna. (Kuncoro. 2003).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Berdirinya Kantor Kepresidenan Timor-Leste**

Kantor Presiden Republik Demokratik Timor-Leste (*RDTL*) merupakan salah satu Lembaga Tinggi Negara dengan memiliki tujuan yaitu untuk dapat lebih menghasilkan dan

memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk selanjutnya dapat membawa lembaga ini pada suatu tujuan. Yang pertama awali Tugas Presiden RDTL setelah jajak pendapat (*Referendum*) Tahun 1999 adalah Bapak Jose Alexandre Kayrala Xanana Gusmão pada Tahun 2002-2007, Beliau melaksanakan tugasnya dengan beberapa staf yang bisa dihitung dengan jari di suatu Gedung Peninggalan Indonesia yang direhabilitasi oleh PT. Bank Mandiri, berlokasi di Caikoli yang diberi nama *Palacio Das Cinzas (Istana Berdebu)*.

Kemudian Bapak Dr. Jose Ramos Horta terpilih sebagai Presiden Republik Demokratik Timor-Leste untuk periode kedua Tahu 2007-2012, dimana masih saja melanjutkan tugasnya di gedung tersebut sambil menunggu istana baru sebagai bantuan dari Pemerintah RRC yang berlokasi di *Helly Port Aitarak Laran*, yang peresmianya dilaksanakan pada tanggal 27 Agustus 2009 oleh Presiden dan diberi nama *Palacio Nicolao Lobato*. Perpindahan semua staf dilakukan pada bulan Juni 2009, walaupun sebelumnya Beliau sempat berkantor di bekas rumah tempat kediaman Bapak Mario Viegas Carascalão yang berlokasi di Farol untuk beberapa bulan sambil menunggu Istana baru di Aitarak Laran.

Visi Kantor Republik Demokratik Timor-Leste adalah menjalin stabilitas Wilayah Timor-Leste, yang selalu aman, kondusif dan tentram serta menjamin kesejahteraan masyarakat Timor-Leste yang berhasil guna dan berguna daya. Sedangkan Misi Kantor Republik Demokratik Timor-Leste adalah; ikut menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menguasai ilmu Pengetahuan dan Teknologi di era globalisasi serta meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat Timor-Leste.

### **Struktur Organisasi Kantor Republik Demokratik Timor-Leste (RDTL)**

Struktur organisasi adalah bagian atau skema yang menggambarkan arus wewenang dari atasan kepada bawahan dan arus pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan mengenai aktifitas atau kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap staf atau pegawai di Kantor Kepresidenan. Struktur organisasi yang digunakan pada Kantor Kepresidenan Republik Demokratik Timor-Leste (RDTL) adalah model struktur organisasi garis & staf, dimana pelimpahan wewenang berlangsung secara vertical dan sepenuhnya dari kepala Negara ke setiap staf di Kantor Kepresidenan. Struktur Organisasi Kantor Republik Demokratik Timor-Leste (RDTL) berdasarkan Hukum Organik (*Organic Law*) Nomor; 3 tanggal 11 Juni 2011.

### **Deskripsi Umum Responden**

Penelitian ini mengambil sampel terhadap karyawan pada bagian Administrasi Kantor Kepresidenan Timor-Leste Sebanyak 66 Instrumen yang dibagikan berupa kuisioner dan dikembalikan secara utuh. Berdasarkan karakteris responden terdiri dari tiga karakteris antara lain: Jenis kelamin, Usia/Umur dan Pendidikan. Dapat dilihat dalam tampilan tabel berikut ini.

### **Jenis Kelamin**

Di dalam organisasi, jenis kelamin berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta perilakunya. Adapun gambaran mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	38	57
Perempuan	28	42
	66	100

**Sumber: hasil penelitian diolah.**

Berdasarkan klasifikasi jenis kelamin terdapat responden laki-laki sebanyak 38 orang (57,6%) sedangkan perempuan sebanyak 28 orang (42,4%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Bagian Administrasi Kepresidenan Timor-Leste berjenis kelamin laki-laki.

### **Usia/Umur**

Umur seseorang karyawan penting mendapat perhatian untuk pembinaan hubungan antara organisasi dengan para anggotanya. Faktor umur dapat menunjang kegiatan organisasi dalam memberikan pelayanan. Umur produktif pegawai dapat berkoreksi dengan pencapaian disiplin kerja pegawai yang akan berdampak terhadap organisasi. Adapun distribusi responden menurut umur dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia/Umur**

<b>Usia/Umur</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
21-30	11	16.67
31-40	28	42.42
41-50	18	27.27
>51	9	13.64
	66	100

**Sumber: hasil penelitian diolah.**

Berdasarkan usia/umur antara 21-30 tahun sebanyak 11 orang (16.67%) 31-40 tahun sebanyak 28 orang (42,42%) 41-50 tahun sebanyak 18 orang (27.27%) 51 tahun keatas sebanyak 9 orang (13.64%). Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden berusia 31-4.

### **Pendidikan**

Pendidikan dari seseorang pegawai merupakan salah satu penentu kualitas SDM dalam suatu organisasi. Faktor pendidikan karyawan berkaitan dengan jenjang karier dalam prestasi, tanggung jawab, disiplin kerja karyawan dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun distribusi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3

**Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
SD	11	16
SMP	7	10
SMA	23	35
D3	4	6
S1	19	29
S2	2	3
	66	100

**Sumber hasil penelitian diolah**

Sedangkan klasifikasi responden yang memiliki pendidikan terakhir SD sebanyak 11 orang (16,7%), SMP sebanyak 7 orang (10,3%), SMA sebanyak 23 orang (35%) dan Diploma (D3) sebanyak 4 orang (6%), Sedangkan Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak 19 orang (29%) S2 sebanyak 2 orang (3%). Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan SMA.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Meskipun penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi, yakni jenis penelitian yang melihat pengaruh antara variabel untuk menguji suatu teori atau hipotesis, namun perlu dilakukan analisis statistik deskriptif yang mencakup nilai *Minimum*, *Maximum*, *Mean* dan *Standart Deviation* untuk menggambarkan variabel-variabel yang diteliti serta mempertajam pembahasan dan analisis (Supramono & Utami, 2004). Selanjutnya untuk menentukan tingkat Skala dalam perhitungan rata-rata atau *Mean* dalam analisis deskriptif ini, maka digunakan rumus interval sebagai berikut:

$$I = \frac{Max - Min}{K}$$

Keterangan:

- I : Interval  
 Max : Maksimum atau nilai jawaban tertinggi  
 Min : Minimum atau nilai jawaban terendah  
 K : Klasifikasi yang hendak dibuat

Dalam penelitian ini akan ditetapkan sebanyak 5 klasifikasi. Sehingga :  $I = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$

Dengan demikian, maka interval kategori jawaban yang digunakan dalam penelitian ini tampak dalam Tabel 4

**Tabel 4 Interval Kategori Jawaban**

Tingkatan Skala	Interval	Kategori Jawaban
1	1,00 - 1,80	Sangat Tidak baik
2	1,81 - 2,60	Tidak Baik
3	2,61 - 3,40	Sedang
4	3,41 - 4,20	Baik
5	4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : Hasil olah penelitian, 2014

### Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Variabel Pendidikan dan Pelatihan dalam hal ini diukur dengan 5 pertanyaan yang berkaitan dengan diklat, dimana setiap pertanyaan diukur dengan skala 1-5. Hasil penelitian mengenai variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5 Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Diklat (X)**

No.	Indikator/Item	Jawaban Responden					Mean	Keterangan
		STS	T S	N	S	SS		
1.	Materi yang diberikan lebih meningkatkan kemampuan dalam bidang administrasi	0	9	36	49	6	3.52	Baik
2.	Instruktur mampu membangkitkan motivasi	0	6	40	47	4	3.47	Baik
3.	Instruktur mampu betah mengikuti pendidikan dan pelatihan	0	6	33	50	10	3.65	Baik
4.	Pengaruh positif dari program pendidikan dan pelatihan	0	3	12	59	25	4.08	Baik
5.	Kontribusi yang lebih setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan	0	1	9	59	30	4.18	Baik
<b>Rata-rata</b>							<b>3.78</b>	

Sumber : hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai variabel pendidikan dan pelatihan dari kelima indikator terbukti baik atau menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,78. Ini dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai pendidikan dan pelatihan mendalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan RDTL perlu dilakukan pengembangan pengelolaan diklat dengan pemenuhan kelengkapan sarana dan prasarana yang mendukung.

### Variabel Motivasi

Variabel Motivasi dalam hal ini diukur dengan 5 pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi, dimana setiap pertanyaan juga diukur dengan skala 1-5. Hasil penelitian mengenai variabel motivasi disajikan pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Motivasi (Y1)

No.	Indikator/Item	Jawaban Responden					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Memiliki keinginan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan ditempat bekerja.	0	1	16	27	50	3.39	Sedang
2.	Memiliki keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain tidak mau melakukan sesuatu yang tidak mau merugikan orang lain.	0	7	40	40	10	3.55	Baik
3.	Memiliki keinginan agar hasil kerja berkualitas.	1	3	16	62	16	3.89	Baik
4.	Memiliki keinginan bekerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.	4	6	25	50	13	3.62	Baik
5.	Memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan agar tidak dikenakan sanksi.	1	4	9	51	33	4.11	Baik
<b>Rata-rata</b>							<b>3.72</b>	

Sumber : hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai variabel motivasi dari kelima indikator terbukti baik atau menunjukkan skor rata-rata sebesar 3.72, ini dapat diartikan bahwa motivasi pegawai dapat dikatakan dalam pengukuran variabel motivasi semua indikator yang nilai *Mean* atau rata-ratanya tinggi dan termasuk kategori tinggi, berarti para responden memiliki tingkat partisipasi motivasi relatif tinggi. Hal ini menunjukkan responden menilai kebutuhan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan RDTL di pengaruhi oleh dorongan untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas serta dipengaruhi oleh situasi lingkungan dan dapat berinteraksi dengan orang lain.

### Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai dalam hal ini diukur dengan 6 pertanyaan yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai, dimana setiap pertanyaan juga diukur dengan skala 1-5. Hasil penelitian mengenai variabel kinerja pegawai disajikan pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7 Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Kinerja (Y2)

No.	Indikator/Item	Jawaban Responden					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Selalu setia dengan tugas dan pekerjaan (tidak mengambil/ melakukan pekerjaan lain diluar tupoksi sebagai PNS).	1	3	13	69	12	3.88	Sangat Baik
2.	Selalu ingin terus meningkatkan prestasi kerja.	0	0	22	51	25	4.03	Baik
3.	Selalu melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.	0	0	7	40	51	4.44	Baik
4.	Selalu mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan instansi tempat bekerja.	0	3	7	36	53	4.39	Sedang
5.	Selalu jujur didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.	0	4	10	25	59	4.39	Sedang
6.	Selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	0	3	16	28	51	4.29	Sedang
<b>Rata-rata</b>							<b>25.42</b>	

Sumber : hasil penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai variabel kinerja pegawai dari keenam indikator terbukti baik atau menunjukkan skor rata-rata sebesar 25.42, ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan dalam pengukuran variabel kinerja semua indikator yang nilai *Mean* atau rata-ratanya sedang dan termasuk kategori sedang berarti para responden memiliki tingkat kinerja relatif cukup baik. Hal ini menunjukkan responden menilai kebutuhan kualitas kerja atau pelayanan yang diberikan oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja di Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan RDTL, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai telah dilakukan secara efisien dan efektif.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dikatakan reliabel jika dapat mengukur gejala yang sama secara tetap atau konsisten. Pengujian instrumen dilakukan terhadap 66 orang responden. Suatu instrumen dikatakan *valid* apabila memiliki koefisien korelasi antara butir dengan skor total dalam instrumen tersebut lebih besar dari 0,300 dengan signifikansi di bawah Alpha 0,05. Suatu instrumen dikatakan *reliabel* apabila memiliki koefisien *Alpha Cronbach* minimal 0,600. Untuk analisis validitas dan reliabilitas diselesaikan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows* versi 13.0. Secara rinci hasil olah data untuk uji validitas disajikan pada Tabel 8

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Diklat, Motivasi dan Kinerja

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Diklat	Materi yang diberikan lebih meningkatkan kemampuan dalam bidang administrasi	0.851	Valid
	Instruktur mampu membangkitkan motivasi	0.805	Valid

**Rita Angelina da Luz Mota, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi dan .....**

	Instrktur mampu betah mengikuti pendidikan dan pelatihan	0.873	Valid
	Pengaruh positif dari program pendidikan dan pelatihan	0.598	Valid
	Kontribusi yang lebih setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan	0.697	Valid
Motivasi	Memiliki keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain tidak mau melakukan sesuatu yang tidak mau merugikan orang lain.	0.745	Valid
	Memiliki keinginan agar hasil kerja berkualitas.	0.695	Valid
	Memiliki keinginan bekerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.	0.604	Valid
	Memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan agar tidak dikenakan sanksi.	0.738	Valid
	Selalu setia dengan tugas dan pekerjaan (tidak mengambil/ melakukan pekerjaan lain diluar tupoksi sebagai PNS).	0.798	Valid
	Selalu ingin terus meningkatkan prestasi kerja.	0.853	Valid
Kinerja	Selalu melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.	0.640	Valid
	Selalu mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan instansi tempat bekerja.	0.807	Valid
	Selalu jujur didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.	0.859	Valid
	Selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	0.870	Valid

**Sumber: hasil penelitian diolah**

Dari Tabel 8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil di atas 0,3 dengan signifikansi di bawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator item pertanyaan adalah valid. Reliabilitas instrumen penelitian dinilai melalui kesatuan koefisien *Cronbach's Alpha*, yang menunjukkan konsistensi internal item-item yang mendasari sebuah variabel. Secara rinci hasil olah data untuk uji reliabilitas disajikan pada Tabel 9

**Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Diklat, Motivasi dan Kinerja**

No.	Variabel	Cronbach	Kesimpulan
1	Diklat (X)	0,853	Reliabel
2	Motivasi (Y1)	0,727	Reliabel
3	Kinerja (Y2)	0,890	Reliabel

**Sumber: hasil penelitian diolah.**

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 9 menunjukkan bahwa semua variabel atau dimensi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60 jadi dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini adalah reliabel.

### Analisis Path

Analisis Path dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) persamaan struktural, yaitu:

- 1) Persamaan Struktural 1, digunakan untuk menguji Hipotesis 1 yaitu mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Motivasi. Persamaan strukturalnya adalah:  

$$\text{Motivasi} = \beta_0 + \text{Diklat} + e_1$$
- 2) Persamaan struktural 2, digunakan untuk menguji Hipotesis 2 dan 3 yaitu mengetahui pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) dan Motivasi terhadap Kinerja. Persamaan strukturalnya adalah:  

$$\text{Kinerja} = \beta_0 + \text{Diklat} + \beta_2 \text{Motivasi} + e_2$$

### Model Struktural Satu

Analisis data untuk menguji hipotesis pertama menggunakan formula (1). Hasil analisis data untuk menguji hipotesis pertama disajikan pada tabel 10

**Tabel 10 Hasil Regresi Model Struktural 1**

Model	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.000	099		.000	1.000
Diklat	0.607	099	0.606	6.112	.000
a. Dependent Variabel: Motivasi R Square = 0,369, F= 37,361 Adjusted R Square = 0,486					Sig.= 0.000

Sumber: hasil penelitian diolah

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 5.10 diperoleh bahwa Diklat berpengaruh pada Motivasi. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel Diklat sebesar 0,607 yang signifikan dengan nilai t hitung 6.112 dan signifikansi uji t sebesar 0,000. Hal ini berarti pengaruh langsung Diklat terhadap Motivasi kerja di Kantor Kepresidenan RDTL dibagian Administrasi.

Nilai *error* ada persamaan 1 ( $e_1$ ) dapat dihitung dengan persamaan:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$
. Dengan menggunakan persamaan tersebut didapat nilai  $e_1 = \sqrt{1 - 0,369}$ , yaitu sebesar 0,79. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan atau varian Motivasi 79% ditentukan oleh variabel di luar model struktural 1.

### Model Struktural Dua

Analisis data untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga menggunakan formula (2). Hasil analisis tersebut ditampilkan pada Tabel 11

**Tabel 11 Hasil Regresi Model Struktural 2**

Model	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	0.000 0.464	0.078 0.099	0.464	1.000 4.672	1.000 0.000
Diklat					
Motivasi	0.405	0.099	0.405	4.084	.000
a. Dependent Variabel: Kierja R Square = 0,608, F= 48,845 Adjusted R Square = 0,486					
Sig Uji F.= 0.000					

Sumber: hasil penelitian diolah.

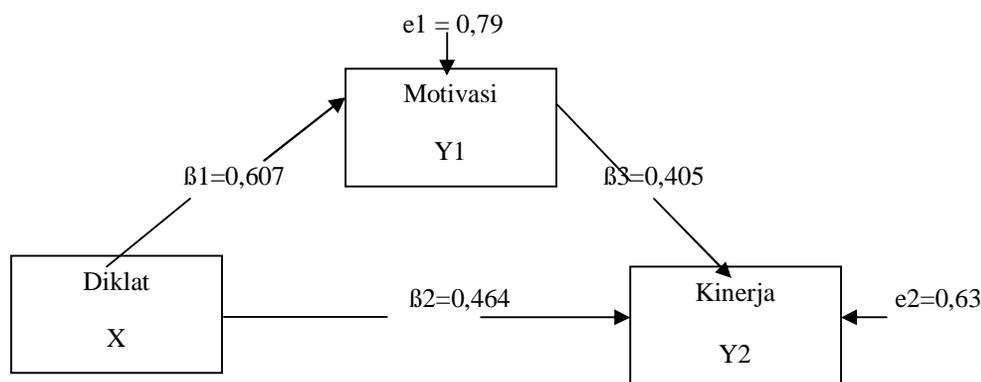
Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas diperoleh bahwa Diklat berpengaruh pada Kinerja. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel Diklat positif sebesar 0,464 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Diklat terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kepresidenan RDTL dibagian Administrasi.

Tabel 11 juga menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel Motivasi sebesar 0,405 dengan nilai t hitung sebesar 4.084 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kepresidenan RDTL dibagian Administrasi.

Nilai *error* ada persamaan 2 ( $e_2$ ) dapat dihitung dengan persamaan:

$e_2 = \sqrt{1 - R^2}$ . Dengan menggunakan persamaan tersebut didapat nilai  $e_1 = \sqrt{1 - 0,608}$ , yaitu sebesar 0,63. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan atau varian Kinerja 63% ditentukan oleh variabel selain Diklat dan Motivasi.

Setelah diperoleh hasil pengujiannya maka dapat disusun hubungan antara Diklat, Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Kepresidenan RDTL dibagian Administrasi sesuai dengan Gambar 4.2.



Gambar 4. Diagram Path Model Analisis

Setelah mengetahui nilai  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ ,  $e_1$  dan  $e_2$ , maka dapat dihitung pengaruh tak langsung dan pengaruh total dari variabel Diklat pada Kinerja kerja pegawai di Kantor Kepresidenan RDTL dibagian Administrasi. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Dari perhitungan tidak langsung Diklat pada Kinerja kerja pegawai di Kantor Kepresidenan RDTL dibagian Administrasi dengan menggunakan formula (5) didapatkan hasil:

$$\begin{aligned}
 &= (\beta_1 \times \beta_3) \\
 &= (0,607 \times 0,405) \\
 &= 0,246
 \end{aligned}$$

Nilai sebesar 0,246 tersebut memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung Diklat pada Kinerja kerja pegawai di Kantor Kepresidenan RDTL dibagian Administrasi melalui Motivasi adalah sebesar 0,246 atau sebesar 24,6%.

- b. Dari hasil perhitungan pengaruh total (*total effect*) dengan menggunakan formula (6) didapatkan hasil:

$$\begin{aligned} \text{Total effect} &= \beta_2 + (\beta_1 \times \beta_3) \\ &= 0,464 + (0,607 \times 0,405) \\ &= 0,464 + 0,246 \\ &= 0,71 \end{aligned}$$

Hasil sebesar 0,71 berarti bahwa besarnya pengaruh total dari Diklat dan Motivasi pada Kinerja kerja pegawai di Kantor Kepresidenan RDTL dibagian Administrasi adalah sebesar 71%.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai, maka di bagian ini dibahas hasil dari penelitian yang terdiri dari tiga bagian sebagai berikut:

#### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Motivasi**

Hasil Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung variabel Diklat terhadap Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa Diklat yang diperoleh pegawai Bagian Administrasi Kepresidenan mempengaruhi Motivasi kerja pegawai. Hasil analisis pengaruh Diklat terhadap Motivasi menunjukkan bahwa pegawai memberikan kontribusi yang lebih setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, ada pengaruh positif dari program pendidikan dan pelatihan, sehingga Motivasi kerja pegawai di Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan cukup baik. Hal ini berarti pengaruh langsung Diklat pada Motivasi, Artinya bahwa semakin baik Diklat yang diberikan organisasi maka semakin baik pula Motivasi pegawai pada kantor kepresidenan RDTL Bagian Administrasi. Sebaliknya semakin kurang baiknya Diklat yang diberikan organisasi kepada karyawan maka semakin menurunnya Motivasi yang dimiliki karyawan pada Kantor Kepresidenan RDTL Bagian Administrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gidion (2009), yang meneliti tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Wanita kelas II A Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Diklat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian sejalan pula dengan pendapat yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2003), Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang, maka Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawannya harus diperhatikan terus menerus.

#### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja**

Hasil Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Diklat yang diperoleh pegawai Bagian Administrasi Kepresidenan mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Diklat yang diperoleh pegawai Bagian Administrasi Kepresidenan mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Hasil analisis pengaruh Diklat terhadap kinerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan agar tidak

dikenakan sanksi, memiliki keinginan agar hasil kerja berkualitas, sehingga kinerja kerja pegawai di Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan cukup baik. Hal ini berarti pengaruh langsung Diklat pada kinerja, Artinya bahwa semakin baik Diklat yang diberikan organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada kantor kepresidenan RDTL Bagian Administrasi. Sebaliknya semakin kurang baiknya Diklat yang diberikan organisasi kepada karyawan maka semakin menurunnya tingkat prestasi kerja yang dimiliki karyawan pada Kantor Kepresidenan RDTL Bagian Administrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hendrik (2006), yang meneliti mengenai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh nyata dengan Kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh paling kuat terhadap Kinerja pegawai, karena pegawai yang berkualitas dan mampu menghasilkan kinerja adalah yang mengerti dan paham terhadap sesuatu pekerjaan yang dilakukannya.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan Timor-Leste. yang diperoleh pegawai Bagian Administrasi Kepresidenan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Hasil analisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan bahwa pegawai selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. selalu ingin terus meningkatkan prestasi kerja, sehingga Motivasi kerja pegawai di Bagian Administrasi Kantor Kepresidenan baik. Hal ini berarti pengaruh langsung Motivasi pada Kinerja pegawai, Artinya bahwa semakin baik motivasi yang dalam organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Kepresidenan RDTL Bagian Administrasi. Sebaliknya semakin rendahnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin menurunnya prestasi kerja pegawai pada Kantor kepresidenan RDTL Bagian Administrasi.

Selain teori-teori yang menyatakan bahwa motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Tiurlina 2012, Diklat serta motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh paling signifikan terhadap Kinerja pegawai.

### **Inplikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian diatas mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanungkalit 2009, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu pada Kantor Kepresidenan RDTL di bagian Administrasi ingin meningkatkan dan berkembang, Pendidikan dan Pelatihan pegawai harus dipertahankan dengan memberikan Motivasi dan perhatian yang lebih besar melalui fasilitas diklat sehingga dapat meningkatkan kinerja kerjanya.

Namun untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai yang telah mengikuti Diklat lebih maksimal maka perlu dibuat perencanaan dalam pengembangan pegawai di Bagian Administrasi pada Kantor Kepresidenan RDTL secara sistematis sehingga dapat meningkatkannya kinerja kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari hasil analisis data dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Diklat berpengaruh positif secara signifikan terhadap Motivasi pada Kantor Kepresidenan RDTL Bagian Administrasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas maka motivasi juga akan semakin meningkat.
2. Diklat berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Kepresidenan RDTL Bagian Administrasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas maka kinerja juga akan semakin meningkat.
3. Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Kepresidenan RDTL Bagian Administrasi. Semakin tinggi Motivasi pegawai, maka Kinerja juga akan semakin meningkat.

### Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai di bagian Administrasi kantor kepresidenan RDTL perlu mengadakan pengkajian terhadap karyawan tentang penerapan Diklat sesuai dengan kebutuhan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan Motivasi karyawan di bagian Administrasi kantor kepresidenan RDTL perlu menetapkan informasi dan indikator dalam penerimaan insentif agar lebih transparan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

## REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrik, 2006. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Motivasi terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Tesis. Tidak dipublikasikan. Sekolah Pascasarjana Universitas Siwijaya. Palembang.
- Simamora, H. dalam Sulitiyani dan Rosidah, 2003, *Mumber Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simanungkalit.,H. 2009. *Pengaruh Diklat teknis dan Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan*. Tesis Sekolah Universitas Sumatra Utara. Medan. Tidak dipublikasikan.

**Rita Angelina da Luz Mota, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi dan .....**

- Gidion, Joi.,J. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Wanita Kelas IIA di Medan. *Tesis*, Universitas Sumatera Utara Medan tidak dipublikasikan. Tidak dipublikasikan.
- Malthis, Robert L. dan Jhon Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rafika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rafika Aditama.
- Notoatmojo. Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawiro Sentono, Suyadi. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama, Yogyakarta. BPFE.
- Puspanegara 2003. *Tesis*. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri sipil (PNS) di Lingkungan Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Lampung Utara”.
- Regulasi Pemerintah 06/05/2011 dalam Pasal 115 dari Konstitusi RDTL, *Program Pelatihan dan Pengembangan bagi Pegawai Negeri Sipil*, Timor-Leste.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Evaluasi Kinerja*, Refika Aditama .
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2008. *Metodolgi Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Tiurlina, 2012. Diklat serta Motivasi terhadap kinerja pegawai didisekretariat daerah kabupaten tapanuli tengah. Universitas Terbuka Jakarta. Available from URL: <http://www.unila.ac.id>.
- Undang-Undang Badan Kepegawaian Timor-Leste No. 8 Tahun 2004 dalam Dekrit no 38/2012 “Program Pendidkan dan Pengembangan Pegawai Nigeri Sipil (*Training and Development*)”.