

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN PENJENJANGAN TERHADAP MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NUNUKAN

MARDIANA¹, BUDI SETIAWATI², IHYANI MALIK³

- 1) Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar
- 2) Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar
- 3) Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the education and training on work motivation of civil aperture State. This type of research is carried out with the kind of quantitative descriptive type. In taking a random sample was simple (random sampling). The data was analyzed by linear regression and correlation with the help of statistical program SPSS 22. Hypothesis test showed that the variables of education and training acquired (t) = 0.324 with sig value of 0.747 for the value of the signature that gained more than 0.05 indicates that the value of (t) obtained is significant. This means that the education and training variables (X) effect on work motivation (Y) then H are accepted. Therefore the authors accepted hypothesis.

Keywords: *civil, random sampling, the regional secretariat*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja apatur sipil Negara. Jenis penelitian ini adalah jenis kuantitatif dilakukan dengan tipe penelitian deskriptif. Dalam mengambil sampel dilakukan secara acak sederhana (*random sampling*). Data tersebut di analisis secara statistik regresi linier dan kolerasi dengan bantuan statistik program SPSS 22. Uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh (t) = 0,324 dengan nilai sig sebesar 0,747 karena nilai dari sig yang diperoleh lebih dari 0,05 maka menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) maka H diterima. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan penulis diterima.

Kata kunci: *sipil, random sampling, sekretariat daerah*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.

Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan pelaksan akan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pada dasarnya pengertian pendidikan undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 adalah usaha sadar dan terancam untuk mewujudkan suasana

belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Menurut UU Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesibagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pengaturan tentang DIKLAT Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 31 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ditekankan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil. Di samping peraturan tersebut, peraturan terkini mengenai Diklat PNS adalah Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS.

Pada pokok latihan jabatan dapat dibagi dua, yaitu pelatihan pra-jabatan dan pelatihan dalam jabatan. Pelatihan pra-jabatan (preservice training) adalah suatu latihan yang diberikan kepada calon pegawai negeri sipil, dengan tujuan agar ia dapat terampil melaksanakan tugas yang akan dipercayakan kepadanya. Pelatihan dalam jabatan (inservice training) adalah suatu latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi Hamalik, (2007).

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai, motivasi kerja ini sangat ditentukan juga berdasarkan tingkat

pendidikan yang telah diraih oleh pegawai karena dengan bekal pendidikan maka motivasi kerja bagi para pegawai apabila mereka mencintai pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya. Hal ini ditunjukkan pada absen pegawai dan ketepatan waktu masuk kantor.

Prijodarmanto (2006) mengatakan bahwa peraturan yang telah lengkap dan baik akan berjalan dengan optimal jika Pegawai Negeri Sipil sebagai pelakunya tidak bersikap baik. Pendapat ini selaras dengan adanya perilaku Pegawai Negeri yang malas masuk kantor, seringnya berkeliaran dipusat perbelanjaan, bahkan ada pula yang terlibat dalam tindakan kriminal dan penyalagunaan narkotika.

Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan

motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi berdasarkan hal tersebut sangat diperlukan bagi pegawai untuk dibekali oleh pendidikan yang tinggi dengan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kariernya, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Dalam hasil observasi tersebut pegawai mengatakan pernah mengikuti program pelatihan dan pegawai tersebut mengatakan program pelatihan yang telah diikutinya sangat

berpengaruh besar terhadap motivasi kerjanya. Berdasarkan hasil observasi awal tersebut, menyatakan bahwa adanya program pelatihan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja karyawan bisa diartikan sebagai dorongan mental yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sebagai karyawan. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Dengan demikian bahwa pendidikan, pelatihan, serta motivasi kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasibuan, (2001) mengemukakan bahwa pendidikan adalah suatu peningkatan secara umum mengenai pengetahuan dan pemahaman tentang kondisi lingkungan secara menyeluruh tentang berbagai hal yang perlu diketahui.

Widjaja (2005), pendidikan dimaksud untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para

pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

Hasibuan (1996) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “*MOVERE*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini banyak di berikan kepada manusia khususnya para bawahan atau pengikut. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian dapat di katakan bahwa suatu motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengarahkan, menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu di kaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan bersama maupun tujuan pribadi masing-masing anggota kelompok.

Menurut Gibson (2004) motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk mengembangkan dorongan-dorongan yang timbul di dalam diri seseorang individu yang

menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Siagian (2003), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada susana, yaitu: a) tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, b) tingginya semangat dan gairah kerja inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, c) besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik baiknya, d) berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, e) meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Biordarmanto (1992), yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Mannullang (1991), rangkaian faktor-faktor motivasi

tersebut memang melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya, prestasi pada tujuannya, penghargaan atas prestasinya dan peningkatan dalam tugasnya.

Cahyono (1992), mengatakan bahwa pendidikan adalah suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berfikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan-kemampuan dasar yang ada.

Martoyo (1996), menyatakan bahwa pendidikan adalah: “pendidikan mempunyai pengaruh langsung yang dengan cepat merubah cara berpikir seseorang dengan penambahan ilmu pengetahuan seseorang dapat bersikap simpatik dan berpandangan luas.

Pimpinan organisasi yang bijaksana, harus dapat menciptakan tugas pekerjaan yang menantang ini, sehingga akan dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang diharapkan para pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, baik secara lahir maupun mental.

Setiap pegawai adalah manusia biasa, dan manusia biasanya senang pada kondisi yang bersih, indah, tidak bising, aman pencahayaannya yang cukup.

METODE PENELITIAN

Lokasi atau objek penelitian yang dipilih penulis dalam rangka pengumpulan data adalah pada Kantor Bupati Kabupaten Nunukan pada waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini selama kurang lebih dua bulan setelah seminar proposal dari 27 Juni sampai dengan 27 Agustus tahun 2015. Penelitian ini dilakukan dengan tipe penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif.

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan sebanyak 140 orang.

Berdasarkan populasi yang terdiri dari atas jumlah pegawai maka penarikan sampel di lakukan dengan teknik (*sampling purposive*) yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau berdasarkan jenjang pendidikan

DIKLAT yang pernah diikuti dari masing-masing pegawai di dalam populasi yaitu sebanyak 77 orang.

Sugiyono (2013) Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber skunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber skunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: observasi, angket atau kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pendidikan dan latihan penjenjangan terhadap motivasi kerja di sekretariat daerah Kabupaten Nunukan yang dilakukan dengan menggunakan observasi, angket atau kuesioner dan didukung oleh beberapa dokumen.

Kabupaten Nunukan adalah salah satu kabupaten di Kalimantan

Utara, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di kota Nunukan. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 14.493 km² dan. Motto Kabupaten Nunukan adalah "Penekindidebaya" yang artinya "Membangun Daerah" yang berasal dari bahasa Tidung. Nunukan juga adalah nama sebuah kecamatan di Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara, Indonesia.

Pada tahun 2003 terjadi tragedi kemanusiaan besar-besaran di Nunukan ketika para pekerja gelap asal Indonesia yang bekerja di Malaysia dideportasi kembali ke Indonesia lewat Nunukan. Pelabuhan Nunukan merupakan pelabuhan lintas dengan kota Tawau, Malaysia. Bagi penduduk kota Nunukan yang hendak pergi ke Tawau diperlukan dokumen PLB (Pas Lintas Batas). Setiap hari rata-rata sekitar 8 unit kapal cepat dengan kapasitas kurang lebih 100 orang mondar-mandir antar Nunukan dengan Tawau, Malaysia.

Kabupaten Nunukan merupakan wilayah pemekaran dari Kabupaten Bulungan, yang terbentuk berdasarkan pertimbangan luas wilayah, peningkatan pembangunan,

dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Pemekaran Kabupaten bulungan ini di pelopori oleh R.A. Besing yang pada saat itu menjabat sebagai Bupati Bulungan.

Pemekaran Kabupaten ini secara hukum diatur dalam UU Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Timur, Kabupaten Kutai Barat dan Kota Bontang pada tanggal 4 Oktober 1999. Dengan dasar UU Nomor 47 tahun 1999 tersebut Nunukan resmi menjadi kabupaten dengan 5 wilayah administratif.

Sejak tahun 2012, kabupaten ini merupakan bagian dari Provinsi Kalimantan Utara, seiring dengan pemekaran provinsi baru tersebut dari Provinsi Kalimantan Timur.

Dasar pembentukan Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan adalah Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Nunukan sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan

Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Nunukan. Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan merupakan unsur staf Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Nunukan.

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor: 20 Tahun 2011, Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Sesuai Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 20 Tahun 2011, Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan mempunyai fungsi sebagai berikut: 1) penyusunan kebijakan pemerintahan

daerah, 2) pengkoordinasian pelaksanaan tugas seluruh satuan kerja perangkat daerah, 3) pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintah Kabupaten, 4) pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah, dan 5) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Demikian pentingnya peranan Perencanaan Strategis bagi organisasi sehingga perlu dirumuskan secara formal untuk dapat diketahui oleh seluruh komponen organisasi serta untuk bahan pertanggung jawaban kepada masyarakat luas. Unsur-unsur yang terdapat pada suatu rumusan Perencanaan Strategis adalah: a) memuat keputusan untuk waktu yang akan datang, b) merupakan proses, c) sebagai filosofi organisasi, dan d) terdiri dari bagian-bagian yang terstruktur dengan baik.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan setiap 5 tahun akan menetapkan Rencana Strategis yang akan dijadikan pedoman dan dasar pelaksanaan kegiatan pokok maupun kegiatan penunjang organisasi. Kegiatan pokok adalah kegiatan pemberian fasilitasi dan penyelenggaraan koordinasi dan perumusan kebijakan, sementara kegiatan penunjang adalah kegiatan yang bersifat pelayanan administratif, penyediaan sarana dan prasarana maupun penyediaan dukungan peralatan dan personil.

Seluruh kegiatan yang dilaksanakan baik berupa kegiatan pokok maupun penunjang dikategorikan ke dalam beberapa program yang pada akhirnya akan menunjang pencapaian kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 1
Akumulasi Frekuensi Motivasi Kerja

| Menepati Jam Kerja | | | |
|------------------------------------|---|-----------------------|--------------------|
| No | pernyataan | Rata-rata skor | Rata-rata % |
| 1 | Selalu hadir tepat waktu di kantor setiap hari sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan | 58 | 82,9 |
| 2 | Mempergunakan waktu kerja dengan baik | 53 | 75,7 |
| 3 | Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 47 | 67,1 |
| 4 | Selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat | 51 | 72,9 |
| Rata-rata skor dan rata-rata % | | 209 | 2,994 |
| Semangat kerja | | | |
| No | pernyataan | Rata-rata skor | Rata-rata % |
| 1 | Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan | 53 | 75,7 |
| 2 | Setiap kali menghadapi pekerjaan, merasa tertekan | 30 | 42,9 |
| 3 | Merasa teman-teman tidak dapat diajak bekerja sama | 36 | 51,4 |
| 4 | Bangga dengan pekerjaan | 53 | 75,7 |
| Rata-rata skor dan rata-rata % | | 172 | 2,457 |
| Disiplin kerja | | | |
| No | pernyataan | Rata-rata skor | Rata-rata % |
| 1 | Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja | 58 | 82,9 |
| 2 | Selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan | 61 | 87,1 |
| 3 | Peraturan yang ditetapkan akan menjadikan motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pimpinan | 45 | 64,3 |
| 4 | Bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan | 55 | 78,6 |
| Rata-rata skor dan rata-rata % | | 219 | |
| Bertanggung Jawab dan Jujur | | | |
| No | pernyataan | Rata-rata skor | Rata-rata % |
| 1 | Bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing | 50 | 71,4 |
| 2 | Merasa sudah bertanggung jawab dan jujur terhadap tugas yang diberikan | 53 | 75,7 |
| 3 | Melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan tanpa ketergantungan dari orang lain | 36 | 51,4 |
| 4 | Selalu mengerjakan pekerjaan dengan jujur | 61 | 87,1 |
| Rata-rata skor dan rata-rata % | | 200 | 2,856 |

Sumber Data: Hasil Kuesioner

Indikator (menepati jam kerja) yang paling mendominasi berada pada kategori sangat baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 58 dengan presentase 82,9 % dan dapat dilihat juga pada kategori baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 53 dengan presentase 82,9 %, juga pada kategori kurang baik memperoleh tanggapan sebanyak 47 dengan presentase 75,7 dan kategori tidak baik memperoleh tanggapan sebanyak 51 dengan presentase 72,9 %.

Artinya menepati jam kerja setiap pegawai negeri sipil pada Sekretariat daerah Kabupaten Nunukan sudah sesuai dengan yang diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan motivasi dalam rangka mencapai tujuan instansi, serta dengan menepati jam kerja yang baik ini akan lebih membiasakan setiap pegawai dalam menangani setiap permasalahan dalam melaksanakan tugasnya.

Kesadaran dan tanggung jawab sebagai pegawai mengakibatkan pegawai menepati jam kerja kantor yang telah

ditetapkan walaupun masih ada pegawai yang kurang menepati jam kerja atau terlambat.

Pegawai Negeri Sipil sangat di tuntut untuk selalu menepati jam kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi agar dapat menjadikan sebuah instansi tersebut sebagai panutan atau contoh untuk instansi yang lain.

Indikator (semangat kerja) yang paling mendominasi berada pada kategori sangat baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 53 dengan presentase 75,7 %, pada kategori baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 36 dengan presentase 51,4 %, pada kategori kurang baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 30 dengan presentase sebanyak 42,9 %. Dengan demikian, melihat dari jawaban responden mengenai (semangat kerja) maka dapat disimpulkan bahwa rasa kebanggaan terhadap pekerjaan pada pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan termasuk dalam kategori sangat baik.

Artinya semangat kerja setiap pegawai negeri sipil pada Sekretariat

Daerah Kabupaten Nunukan sudah sesuai dengan yang diharapkan untuk dapat lebih Meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara dengan semangat kerja yang baik.

Indikator (disiplin kerja) yang paling mendominan berada pada kategori sangat baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 61 dengan presentase 87,1 %, pada kategori baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 58 dengan presentase 82,9 %, kategori kurang baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 55 dengan presentase 78,6 % dan pada kategori tidak baik memiliki presentase 64,3 %. Dengan demikian, melihat dari jawaban responden mengenai (disiplin kerja) maka dapat disimpulkan bahwa kesediaan pegawai untuk dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja setiap pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan sudah sesuai dengan yang diharapkan untuk dapat lebih

Meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara dengan disiplin kerja yang dapat pula bekerja dengan baik.

Indikator (bertanggung jawab dan jujur) yang paling mendominan berada pada kategori sangat baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 61 dengan presentase 87,1 %, pada kategori baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 53 dengan presentase 75,7 %, kategori kurang baik dengan perolehan tanggapan sebanyak 50 dengan presentase 71,4 % dan pada kategori tidak baik memiliki presentase 51,4 %. Dengan demikian, melihat dari jawaban responden mengenai (bertanggung jawab dan jujur) maka dapat disimpulkan bahwa mengerjakan pekerjaannya dengan jujur pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bertanggung jawab dan jujur setiap pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan sudah sesuai dengan yang diharapkan untuk dapat lebih Meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara dengan

adanya rasa tanggung jawab dan motivasi kerja yang baik. jujur yang besar dapat meningkatkan

Table 2

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 52,762 | 5,675 | | 9,297 | ,000 | | |
| diklat (X) | ,032 | ,099 | ,037 | ,324 | ,747 | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: motivasi kerja (Y)

Dilihat dari uji hipotesis perhitungan menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan latihan penjeangan (DIKLAT) diperoleh $t = 0,324$ dengan nilai sig sebesar $0,747$ karena nilai dari sig yang diperoleh lebih dari $0,05$ maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel pendidikan dan latihan penjeangan (DIKLAT) (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) maka H diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan maka penulis

menarik kesimpulan bahwa variabel pendidikan dan latihan penjeangan (DIKLAT) (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y), hal ini dapat diketahui dari nilai $t = 0,324$ dengan nilai sig sebesar $0,747$ yang menunjukkan lebih dari $0,05$ maka nilai yang diperoleh tersebut signifikan, H diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Biodarmanto, Sugeng. 1992. *Manajemen Produktivitas*. Bandung: BinaAskara.
- Cahyono, Bambang, Tri. 1992. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: IPWI.
- Gibson Ivamovich, Donnelly. 2004. *Organisasi, Prilaku, Struktur, pros*. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, S,P, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Grafika.
- Hasibuan S,P, Malayu.1996. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Askara.
- Manullang, M. 1991. *Manajemen personalia*. cetak ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, M. 1996. *Manajemen Sumber rDaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prijodarmanto, Soegeng. 2006. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Siagfian, SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widjaja. 2005. *Administrasi Kepegawaian*. jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang System Pendidikan Nasional. Bp. Cipta Jaya, Jakarta