

# **ANALISIS HUBUNGAN ANTARA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARAT SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR TAHUN 2015**

Oleh

**Arsad Rahim Ali**

Bagian Perencanaan Dinas Kesehatan Kab. Polewali Mandar

## **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Hubungan antara Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Penelitian dilakukan terhadap 62 responden dengan metode pernyataan skala likert, didesain secara deskripsi analitik kuantitatif, terhadap variabel Organisasi, Pelatihan dan Kinerja Aparat, dari nilai rata-rata skala likert diordinalkan variabelnya dengan 3 kategori dan ditabulasi silang melalui formula analisis statistik Chi-Square dan derajat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0.05$ ), sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparat.

Hasil penelitian menunjukkan secara signifikan ( $\text{Chi-Square hitung } 53.892 > \text{Chi-Square Tabel } 9.487$ , dengan Probabilitas  $(0.000) < 0.05$  maka  $H_0$  di tolak), ada hubungan Organisasi terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015, Ditemukan responden dengan Kategori Organisasi baik dan kinerja cukup sebanyak 34 Aparat (54.80%). Ditemukan juga secara signifikan ( $\text{Chi-Square hitung } 64.574 > \text{Chi-square Tabel } 9.487$ , dengan Probabilitas  $(0.000) < 0.05$ ,  $H_0$  ditolak) ada hubungan antara Pelatihan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Ditemukan Kategori pelatihan cukup dengan kinerja cukup adalah 37 Aparat (59.70%), Bahwa Pelatihan dan Organisasi benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015, dapat ditunjukkan dari hasil analisis statistik chi-square hitung  $>$  Statistik chi-square tabel (atau  $66.877 > 9.487$ ), dengan Probabilitas  $(0.000) < 0.05$  maka  $H_0$  di tolak. Ditemukan responden dengan kategori Pelatihan dan Organisasi Normal mempunyai kinerja cukup sebanyak 36 Aparat (58.1%).

**Kata kunci : Organisasi, Pelatihan, dan Kinerja**

## **A. PENDAHULUAN**

Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian telah menjelaskan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil, dilakukan melalui pembinaan organisasi dan dilaksanakan berdasarkan system prestasi kerja dan karier yang dititikberatkan pada system prestasi kinerja pegawai.(UU. No. 43 tahun 1999 penjelasan ayat 1 pasal 3 ).

Kinerja pegawai adalah kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu agar tingkat pencapaian hasil suatu instansi sebagai penjabaran dari visi misi organisasi, dan mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang telah ditetapkan. Gibson (1996) dalam Yaslis (2002), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku individu terhadap apa yang dikerjakan dan kinerja individu terhadap hasil yang dikerjakan. Rahmawati, (2012) mengatakan salah satu Sasaran kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang di dapatkannya melalui proses pelatihan.

Organisasi adalah sekelompok manusia yang berserikat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi terdiri atas komponen manusia, pekerjaan, hubungan dan lingkungan. Dan Manusia merupakan pemeran utama dalam setiap organisasi. Sukanto, (2000). Organisasi yang berhubungan dengan kinerja individu menurut teori Gibson (1987) dalam Yaslis, (2002), bahwa faktor organisasi meliputi struktur

organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system), imbalan, sarana dan prasarana, supervisi, dan dukungan atasan.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang dalam memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Simamora, (2004).

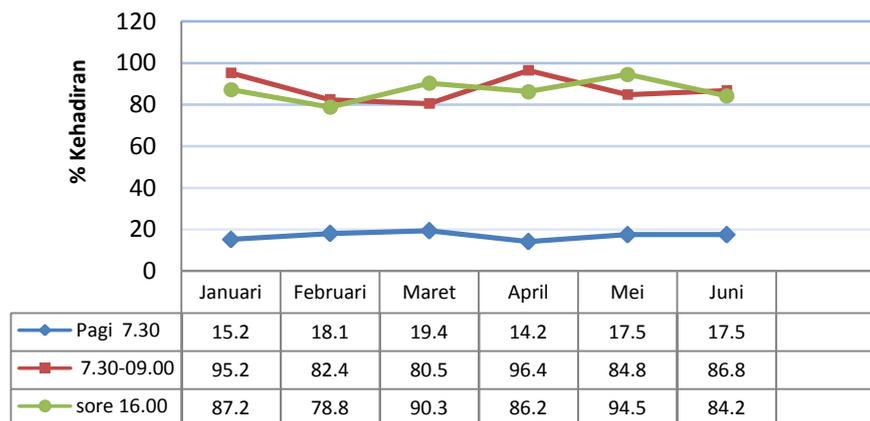
Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang. Peningkatan kinerja pegawai ini sangat dipengaruhi keadaan organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh organisasi dan adanya pengetahuan dan keterampilan individu melalui pelatihan kinerja, menurut Tim Reformasi Birokrasi Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, menyatakan bahwa Pengukuran Kinerja Individu, sebagaimana diamanatkan dalam Road Reformasi Birokrasi, dan Pemerintah mempercayakan Kabupaten Polewali Mandar sebagai Pilot Project Reformasi Birokrasi, membutuhkan sebuah sistem organisasi yang mampu mendorong ketaatan terhadap jam kerja dan meningkatkan produktifitas hasil kerja. Pemda Polman, (2015). Sejumlah fakta, yang

mendasari mengapa diperlukan perubahan system organisasi kinerja, dapat jelaskan sebagai berikut, :

1. 1.700 ASN yang bekerja di SKPD Sekretariat, Badan, Dinas, Kantor, pada kondisi Januari sampai dengan Juni 2015, ketaatan ASN kita dalam mematuhi jam kerja, sangat rendah yaitu hanya 15 %.

**Gambar 1. Presentase kehadiran apel pagi dan apel pulang ASN SKPD lingkup Pemda Polewali Mandar darii Januari s/d Juni Tahun 2015**



Sumber Laporan Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretraiat Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015

2. Pemerintah Daerah, tidak memiliki data yang terukur dan valid, terkait siapa yang berkinerja siapa yang tidak. SKP yang disusun di awal tahun belum mampu menjamin kinerja yang terukur, karena secara keseluruhan target kinerja yang ditentukan sangat standar (sesuatu yang pasti dicapai),
3. Reward berupa tambahan penghasilan dengan pendekatan honorarium, hanya dinikmati oleh sekelompok ASN pada jabatan

tertentu dan SKPD tertentu. SKPD seperti Kecamatan, Kelurahan, Dinas hampir tidak memiliki alokasi honorarium. Di samping tidak terukurnya kinerja masing-masing anggota dalam sebuah Tim atau Panitia, namun pada saat pencarian belanja honorarium,

4. Semua ASN yang namanya terdaftar dalam honor dan lembur dipastikan tetap menerima honor dimaksud, meskipun yang bersangkutan tidak memiliki kontribusi yang besar dalam kinerja TIM. Honorarium meniadakan rasa keadilan, karena berkinerja atau tidak, semua dapat penghasilan yang sama.
5. Pemerintah mengalokasikan tambahan penghasilan Uang Makan kepada seluruh ASN, hanya berdasarkan kehadiran, meski ASN tidak taat pada ketentuan jam kerja. Pemda Polman, (2015)

Data lain yang memberikan informasi system organisasi kinerja kepegawaian telah disesuaikan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011, yaitu dengan membagi pengukuran penilaian kinerja kegiatan pegawai sebesar 60 % dan Unsur DP3 sebesar 40 %, adalah data yang dikeluarkan Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar, menunjukkan bahwa sistem penilaian prestasi kinerja Aparat Sipil Negara, dari 62 orang Aparat yang ada di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar, dilaporkan hanya 65 % ( 40 orang) yang dapat membuat Hasil Kerja Pegawai sesuai dengan aspek Sasaran Kerja Pegawai yang dibuat. sipil, dari 62 orang pegawai yang ada di Kantor Dinas Kesehatan. Dinkes Polman (2015).

Data dari system kinerja yang baru dikembangkan oleh Pemerintah Daerah Polewali Mandar, menunjukkan bahwa keadaan organisasi, pengetahuan dan keterampilan masih kurang mendapat perhatian dalam peningkatan

Hasil Kinerja Pegawai. Perhatian organisasi yang kurang karena system organisasi yang menekankan kinerja pegawai adalah penilaian kinerja pegawai yang baru dikembangkan dan diujicobakan, belum menemukan bentuknya yang sesuai teori organisasi yang memengaruhi apa yang dikerjakan dan hasil yang diharapkan oleh setiap pegawai.

Pengetahuan dan keterampilan yang kurang disebabkan karena system pelatihan yang dikembangkan tidak didasarkan pada uraian kerja yang didesain sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen program kesehatan yang ingin dicapai pegawai yang bersangkutan, misalnya manajemen pelaksanaan program perbaikan gizi tingkat kabupaten, manajemen pelaksanaan program imunisasi tingkat kabupaten.

Guna mendapatkan gambaran keseluruhan sebab musebab kesenjangan yang terjadi dan manfaat dari hubungan organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015, akan dilakukan kajian penelitian.

## **A.1. Permasalahan Penelitian**

### **A.1.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan data dan fakta yang dikeluarkan oleh Bagian Ortala dan Dinas Kesehatan Pemerintah Daerah Kabupaten Polewali Mandar, didapat hasil identifikasi masalah yang berhubungan dengan organisasi, pelatihan dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar, sebagai berikut :

- a. Penerapan kinerja pegawai dilingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar khususnya Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar, belum memiliki system yang baku untuk dikembangkan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja pegawai.
- b. Sistem organisasi dalam penilai kenerja dilingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar khususnya Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar, masih dalam tahap uji coba.
- c. Uraian Pekerjaan atau hasil pekerjaan dalam penilaian kinerja pegawai yang menghasilkan Hasil Kerja Pegawai (HKP) yang diterapkan dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Khususnya Dinas Kesehatan sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan yang di miliki oleh pegawai, yang secara criteria belum terstandarisasi.

### **A.1.2. Ruang Lingkup Masalah.**

Ruang lingkup masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Faktor organisasi dalam penilaian Hasil Kinerja Pegawai (HKP) yang baru saja di kembangkan oleh pemerintah Kabupaten

Polewali Mandar sebagaimana diamanatkan dalam Road Reformasi Birokrasi, dan Pemerintah mempercayakan Kabupaten Polewali Mandar sebagai Pilot Project Reformasi Birokrasi. Faktor organisasi yang dimaksud disini adalah desain pekerjaan berdasarkan pendekatan manajemen, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system), imbalan, sarana dan prasarana, supervisi, dan dukungan atasan.

- b. Pelatihan yang dikembangkan oleh Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dan di jabarkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar dalam pengembangan kinerja pegawainya. Pelatihan yang dimaksud disini adalah Pengetahuan dan keterampilan dalam mengembangkan system penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Hasil Kinerja Pegawai (HKP) terbaru sebagai pengganti DP3 60 % penilaian kinerja kegiatan atau menguraikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam system penilaian kinerja pegawai dalam periode bulanan dan tahunan.
- c. Kinerja Pegawai atau hasil kerja pegawai dibatasi pada Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketetapan waktu kerja dan kemampuan bekerja sama, yang akan disesuaikan dengan Lampiran Surat Keputusan Bupati no KPTS/060/513/HUK tentang daftar bobot point penilaian Hasil Kinerja Pegawai ASN Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015.

Masalah organisasi, pelatihan dan kinerja pegawai, inilah yang akan di teliti oleh peneliti pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015.

### **A.1.3. Rumusan Masalah**

Hasil identifikasi masalah berdasarkan kesenjangan antara teori dan fakta hubungan organisasi, pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar, dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

- a. Apakah organisasi berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015?
- b. Apakah Pelatihan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015?
- c. Apakah organisasi dan pelatihan berhubungan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015?

## **A.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **A.2.1. Tujuan Penelitian**

#### **A.2.1.1. Tujuan Umum**

Mengetahui dan menganalisis hubungan antara Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015.

#### **A.2.1.2. Tujuan Khusus**

1. Mengetahui dan menganalisis hubungan antara faktor Organisasi (desain pekerjaan, imbalan. Sarana dan prasarana, supervise, dukungan atasan) terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015,
2. Mengetahui dan menganalisis hubungan antara faktor Pelatihan (Pengetahuan dan Keterampilan) terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015,
3. Mengetahui dan menganalisis hubungan antara organisasi dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015,

#### **A.2.2. Manfaat Penelitian.**

##### **A.2.2.1. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hambatan dalam menerapkan kinerja pegawai, serta peningkatan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar, dan menghasilkan sebuah instrument penilaian kinerja organisasi untuk kantor di Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka pembinaan organisasi kinerja dan

pelatihan yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam format Sasaran Kinerja Pegawai dan Hasil Kinerja Pegawai yang akan di berlakukan pada Dinas Kesehatan.

#### **A.2.2.2. Untuk Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar**

Untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Polewali Mandar Sebagai gambaran kepada Pemerintah Daerah tentang Kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan perencanaan peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia serta pengembangan organisasi kinerja sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang tentang Aparat Sipil Negara tentang kinerja pegawai sebagai salah komponen dalam system pengajian.

## **B. KERANGKA KONSEPTUAL**

### **B.1. Kerangka Konsep**

Kerangka Konseptual ini disusun berdasarkan teori Gipson bahwa Perilaku Individu (apa yang dikerjakan) dan kinerja (apa yang dihasilkan) dipengaruhi oleh faktor Organisasi dan Faktor Individu. Sub-sub variabelnya disusun berdasarkan teori dan konsep hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu

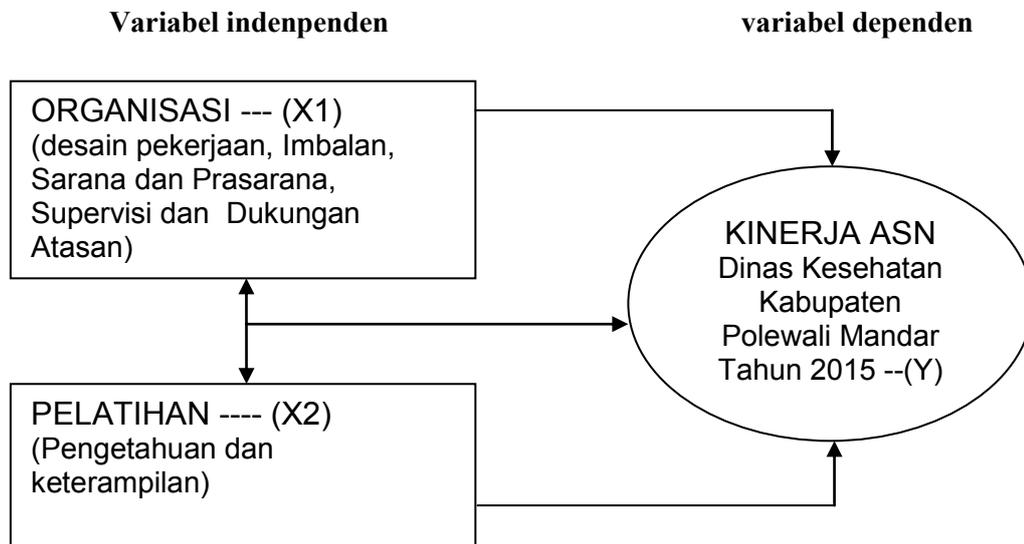
1. Dimensi organisasi menggunakan teori perilaku dan kinerja menurut Gibson (1987) dalam Yaslis, (2002), berhubungan dengan perilaku dan kinerja individu, meliputi sub variabel: 1)

Disain Pekerjaan, 2) Imbalan. 3) Sarana dan prasarna, 4) Supervisi dan 5) Dukungan Atasan.

2. Dimensi Variabel Pelatihan menggunakan konsep Gazalba (1992) dalam Bakhtiar (2014) meliputi elemen 1) pengetahuan dan 2) keterampilan.
3. Dimensi kinerja pegawai menggunakan konsep Mathis dan Jackson (2006) dalam Djatmiko Noviantoro, (2009) meliputi elemen : (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan yang dihasilkan, (3) ketepatan waktu pekerjaan, dan (4) kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan identifikasi masalah, adanya kesenjangan hasil ujicoba kinerja pegawai ASN dan ketaatan jam kerja, bahwa organisasi dan pelatihan pegawai adalah masalah yang perlu mendapat perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan kemudian dikonsepsikan sebagai kerangka dalam melakukan penelitian yaitu “Hubungan antara Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015”. Kinerja adalah variabel dependen, dan organisasi dan pelatihan adalah variabel Independennya. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

**Gambar.2**  
**Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Antara Organisasi dan  
Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan  
Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015**



Kerangka konsep yang menghubungkan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut

1. Variabel Dependen Kinerja Pegawai dengan sub variabelnya (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan yang dihasilkan, (3) ketepatan waktu pekerjaan, dan (4) kemampuan bekerja sama. Dhubungkan atau dipengaruhi variabel indenpendennya yaitu organisasi dan pelatihan.
2. Variabel pertama yang berhubungan dengan kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015 adalah Organisasi, dengan sub variabel yaitu tersedianya desain pekerjaan, Imbalan terhadap hasil kinerja yang dicapai, Sarana-prasarana yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, Supervisi yang mengarahkan setiap pegawai agar dapat bekerja sesuai

dengan tujuan yang dicapai dan dukungan atasan terhadap setiap pegawai yang bekerja, bila tersedia dan dilakukan dengan pengorganisasian dengan baik maka dapat diduga kinerja pegawai Dinas Kesehatan mempunyai kinerja yang optimal.

3. Variabel kedua yang diduga berhubungan dengan kinerja pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015 adalah Pelatihan, dengan sub variabel, yaitu adanya pengetahuan dan keterampilan mempunyai hubungan langsung dengan capaian kinerja yang tinggi. Program insentif pelatihan yang diprogramkan oleh Dinas Kesehatan, diduga berdampak pada sumber daya manusia dengan kinerja optimal, terutama dalam hal perbaikan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai dalam pelayanan kesehatan masyarakat, mampu bekerja lebih efektif dan efisien, guna mendapatkan penilaian kerja yang baik dalam penilaian kepegawaiannya.
4. Variabel Organisasi dan Variabel pelatihan diduga berhubungan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Variabel Gabungan ini adalah Gabungan Variabel independen Organisasi dan Pelatihan. Pengorganisasian pekerjaan dengan baik berupa imbalan, sarana-prasarana, supervise dan dukungan atasan, disertai dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan, dapat diduga akan sangat memengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar.

## **B.2. Hipotesis**

Berdasarkan identifikasi masalah, kerangka teori dan hasil penelitian yang kemudian menjadi dasar dalam penyusunan kerangka konsep penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada hubungan signifikan antara Organisasi terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015.
2. Ada hubungan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015.
3. Ada hubungan signifikan antara Organisasi dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **C.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analitik kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan, selain itu rancangan penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis apa adanya mengenai indikasi dari variabel yang diteliti, sehingga dalam penelitian ini digunakan metode analisis data yang diperoleh secara struktur dengan harapan dapat diketahui hubungan antara variabel yang akan di uji yaitu variabel bebas pertama ( $X_1$ ) Organisasi (desan pekerjaan, imbalan, sarana dan prasarana, superversi dan dukungan atasan), variabel bebas kedua ( $X_2$ ) Pelatihan (pengetahuan dan keterampilan), termasuk hubungan simultan kedua variabel bebas ( $X_1+X_2$ ) dan variabel terikat (Y) Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui uji chi-square.

Dalam rancangan penelitian ini, data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik menggunakan software SPSS 20 dan program computer microsoft office word dan excel 2007.

## **C.2. Populasi dan Tehnik Pengambilan Sampel**

### **C.2.1. Populasi**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015 yang berjumlah 62 Aparat Sipil Negara (ASN).

### **C.2.2. Tehnik Pengambilan Sampel**

Seluruh Aparat Sipil Negara Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar setingkat eselon III dan IV serta Stafnya yaitu sebanyak 62 orang. Pada penelitian ini jumlah populasi relative sedikit sehingga menggunakan metode sensus (sampel jenuh), dimana semua populasi di anggap sebagai sampel.

## **C.3. Jenis dan Sumber data**

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dilakukan dengan yaitu

1. Data primer merupakan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai hubungan organisassi dan pelatihan terhadap kinerja ASN Dinas kesehatan kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015
2. Data sekunder berupa dokumen resmi yang telah di keluarkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar yang berhubungan dengan organisasi, pelatihan, kinerja pegawai dan Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar.

#### **C.4. Tehnis Analisis**

Tehnis analisis digunakan dengan dua metode yaitu Analisis deskriptif dan analisis kausal

##### **C.4.1. Analisis deskriptif**

Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif frekuensi berbentuk nilai tendensi sentral rata-rata individu dan kelompok serta standar deviasinya, sehingga data menjadi mudah diinterpretasikan dan dikategorikan serta dipresentasikan. Proses pengolahan data dan analisis data menggunakan aplikasi program SPSS 20 dan program computer microsoft office word dan excel 2007.

##### **C.4.2. Analisis Kausal**

Tehnik analisis yang digunakan adalah nilai-nilai dari skala likert, Metode Likert merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. (Saifuddin Azwar, 1999), dirata-ratakan secara individu, dan secara kelompok dirata-ratakan dan distandar deviasikan sebagai dasar dalam menetapkan 3 pengkategorian yaitu

- a. Kategori Organisasi yaitu **Sangat Baik** jika  $X \geq \text{mean} + \text{SD}$ , **Baik** jika  $\text{mean} - \text{SD} < X < \text{mean} + \text{SD}$  dan **Kurang** jika  $X \leq \text{mean} - \text{SD}$
- b. Kategori Kinerja yaitu **Baik** jika  $X \geq \text{mean} + \text{SD}$ , **Cukup** jika  $\text{mean} - \text{SD} < X < \text{mean} + \text{SD}$  dan **Kurang** jika  $X \leq \text{mean} - \text{SD}$

- c. Nilai rerata Pelatihan yang di bagi menjadi tiga kategori yaitu **Baik** jika  $X \geq \text{mean} + \text{SD}$ , cukup jika  $\text{mean} - \text{SD} < X < \text{mean} + \text{SD}$  dan **Kurang** jika  $X \leq \text{mean} - \text{SD}$ ,

Setiap variabel akan dicross tabulasi (3x3) dan dengan diuji chi-square untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui software SPSS 20 akan diketahui nilai statistic chi-square hitung. Selanjutnya dengan membandingkan nilai statistic chi-square tabel 3 x3 ( chi-square tabel = 9.487) dengan derajat kepercayaan 95 % (alfa=0.005) dapat dilakukan analisis kausal dan interpretasinya.

### **C.5. Uji Statistik Chi-Square**

Uji statistik Chi-Square digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan formula hipotesis :

#### **C.5.1. menyusun formula Ho dan Ha**

1. Hipotesis nol : Tidak ada hubungan variabel organisasi, pelatihan, terhadap kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015
2. Hipotesis alternative : Ada hubungan variabel organisasi, pelatihan terhadap kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015

#### **C.5.2. Menentukan taraf signifikansi**

Menolak atau menerima hipotesis secara signifikan 95 % (alfa = 0.05) dilakukan dengan menghitung nilai Chi-Square hitung dan dibandingkan dengan nilai chi-square tabel yaitu

Ho ditolak :

jika Statistik Chi-Square hitung > Chi-Square Tabel.

Atau nilai Probabilitas hitung < alfa 0.05

Ho diterima :

jika Statistik Chi-Square hitung < Chi-Square Tabel.

## **C.6. Definisi Operasional.**

Definisi Operasional variabel disusun berdasarkan pengertian, indikasi pengukur dan Kriteria objektif.

### **C.6.1. Variabel Organisasi**

C.6.1.1. Definisi Operasional Variabel Organisasi adalah tim kerja pegawai yang berserikat untuk mencapai tujuan bersama.

C.6.1.2. Indikasi pengukuran variabel organisasi menggunakan teori perilaku dan kinerja menurut Gibson (1987) dalam Yaslis, (2002), berhubungan dengan perilaku dan kinerja individu, yang meliputi

1. Desain Pekerjaan diukur dari uraian pekerjaan, petunjuk teknis dan Kerangka Acuan Kerja
2. Sarana dan Prasarana diukur dari sarana dan prasarana
3. Dukungan Atasan diukur dari pujian, titik kritis dan tujuan organisasi
4. Supervisi diukur dari supervisi internal dan eksternal

5. Imbalan atau Kompensasi diukur dari jasa(uang), kelayakan dan keadilan.

C.6.1.3. Kriteria objektif menggunakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. (Saifuddin Azwar, 1999), dengan rincian setiap pernyataan skala indikasi sebagai berikut :

- a. Skala 1. Sangat tidak setuju
- b. Skala 2. Tidak setuju
- c. Skala 3. Netral
- d. Skala 4. Setuju
- e. Skala 5. Sangat Setuju

## **C.6.2. Variabel Pelatihan**

C.6.2.1. Definisi Operasional Variabel Pelatihan adalah pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh dari proses pelatihan formal maupun non formal, yang dapat menunjukkan kemampuan dan kecakapan dalam bekerja.

C.6.2.2. Indikasi pengukuran Variabel Pelatihan menggunakan konsep Gazalba (1992) dalam Bakhtiar (2014) meliputi :

- a. Pengetahuan diukur dari hasil pekerjaan tahu
- b. Keterampilan diukur dari hasil pekerjaan trampil

C.6.2.3. Kriteria Objektif menggunakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. (Saifuddin Azwar, 1999), dengan indikasi sebagai berikut

- a. Skala 1. Sangat tidak setuju
- b. Skala 2. Tidak setuju
- c. Skala 3. Netral
- d. Skala 4. Setuju
- e. Skala 5. Sangat Setuju

### **C.6.3. Variabel Kinerja Pegawai**

C.6.3.1. Definisi Operasional Kinerja Pegawai adalah perilaku individu pegawai terhadap apa yang dikerjakan dan kinerja individu pegawai terhadap hasil yang dikerjakan.

C.6.3.2. Indikasi pengukuran variabel kinerja pegawai menggunakan konsep Mathis dan Jackson (2006) dalam Djatmiko Noviantoro, (2009) meliputi :

- a. Kuantitas pekerjaan diukur dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
- b. Kualitas pekerjaan diukur dari ketelitian dan kesalahan, rapi dan tertata serta cakap dalam pekerjaan
- c. Ketetapan waktu kerja diukur dari, jadwal pekerjaan, waktu lembur dan kesesuaian waktu kerja
- d. Kemampuan bekerja sama diukur dari kerja sama staf dan antar bagian.

C.6.3.3. Kriteria Objektif menggunakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. (Saifuddin Azwar, 1999), dengan indikasi sebagai berikut

- a. Skala 1. Sangat tidak setuju
- b. Skala 2. Tidak setuju
- c. Skala 3. Netral
- d. Skala 4. Setuju
- e. Skala 5. Sangat Setuju

Tabel. 1

Instrumen penelitian, Variabel, sub variabel dan indikasi

Variabel	Sub Variabel	Indikasi	
Organisasi	1. Desain Pekerjaan	1 Uraian Pekerjaan	
		2 Petunjuk Tehnis	
		3 Kerangka Acuan Kerja	
	2. Sarana Prasarana	1 Sarana	
		2 Prasarana	
	3. Dukungan Atasan	1 Pujian	
		2 Kritikan kegagalan	
		3 Tujuan organisasi	
	2. Supervisi	1 Pengawasan Internal	
		2 Pengawasan Eksternal	
	3. Imbalan	1 Uang	
		2 Layak	
		3 Adil	
	Pelatihan	1. Pengetahuan	1 Kenal
			2 Sadar
3 Insaf			
4 Mengerti			
5 Pandai			
2. Keterampilan		1 Mampu	
		2 Mahir	
		3 Mandiri	
		4 Patuh	
		5 Percaya diri	
		6 Menjadi contoh	
Kinerja Aparat Sipil Negara	1. Kuantitas Pekerjaan	1 Jumlah Pekerjaan	
		2 Pekerjaan Maksimal	
		3 Sesuai dengan beban kerja	
	2. Kualitas Pekerjaan	1 Cakap	
		2 Teliti dan tidak ada salah	
		3 Rapi dan tertata	
	3. Keteepatan waktu kerja	1 Sesuai waktu	
		2 Kerja Lembur	
		3 Terjadwal	
	4. Kemampuan Kerja sama	1 Kerja sama antar staf	
2 Kerja sama antar program			

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### D.1. Hasil

#### D.1.1. Hubungan Organisasi Terhadap Kinerja ASN

Hubungan faktor Organisasi (desain pekerjaan, imbalan. Sarana dan prasarana, supervise, dukungan atasan) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015, dapat diketahui dari uji statistic Chi-Square yaitu mengukur hubungan antara variabel organisasi dan kinerja ASN dan seberapa kuat hubungan yang ada.

Hasil skor rata-rata Faktor organisasi (dengan jumlah responden 62 aparat) adalah 3.39 dengan standar deviasi 0.384. Dan Skor rata-rata faktor Kinerja ASN (dengan jumlah Responden 62 aparat) adalah 3.16 dengan standar deviasi 0.450. serta distribusi kategori organisasi terhadap kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015 dapat diperlihatkan pada tabel 2.

Tabel 2  
Distribusi Kategori organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN  
Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015

Kategori Organisasi * Kategori Kinerja Crosstabulation			Kategori Kinerja			
			Baik	Cukup	Kurang	Total
Kategori Organisasi	Sangat Baik	Count	7	3	0	10
		% of Total	11.30%	4.80%	0.00%	16.10%
	Baik	Count	2	34	3	39
		% of Total	3.20%	54.80%	4.80%	62.90%
	Kurang	Count	0	4	9	13
		% of Total	0.00%	6.50%	14.50%	21.00%
Total		Count	9	41	12	62
		% of Total	14.50%	66.10%	19.40%	100.00%

Sumber : Data Hasil olahan SPSS 20 statistic deskriptif frekwensi

Kategori organisasi baik dan kinerja baik dari 62 Aparat sebagai Responden ditemukan sebanyak 7 Aparat (11.30%), Jumlah terbanyak ditemukan Responden dengan Kategori Organisasi baik dan kinerja cukup yaitu sebanyak 34 Aparat (54.80%), sementara kategori Organisasi kurang dan kinerja kurang ditemukan 9 Aparat (14.50%).

Hasil uji statistic besarnya hubungan antar variabel kinerja dengan faktor organisasi yang dihitung berdasarkan analisis statistic chi-square, seperti yang diperlihatkan pada tabel 3, dapat memberikan gambarannya.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Nilai Chi-Square Test Hubungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015**

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	53.892 <sup>a</sup>	4	.000
Likelihood Ratio	43.197	4	.000
Linear-by-Linear Association	32.171	1	.000
N of Valid Cases	62		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.45.

Nilai-nilai pada chi-square test dapat menggambarkan hubungan Faktor Organisasi terhadap Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015 yaitu dapat diuraikan sebagai berikut.

## **1. Hipotesis penelitian**

Ho ditolak : Tidak ada hubungan faktor Organisasi terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015.

Ho diterima : Ada hubungan faktor Organisasi terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015

## **2. Pengambilan keputusan :**

Ho ditolak jika Statistik Chi-Square hitung  $>$  Chi-Square Tabel.

Ho diterima jika Statistik Chi-Square hitung  $<$  Chi-Square Tabel.

## **3. Hasil analisis statistic**

Hasil analisis statistik SPSS 20 Chi-Square hitung diperoleh sebesar = 53.892, sedang Chi-Square tabel dengan tingkat signifikansi = 5% (0.05), dengan derajat kebebasan (df) = 4 (Jumlah baris 4-1 x jumlah kolom 4-1) diperoleh sebesar =9.487.

## **4. Keputusan :**

Nilai statistic hitung  $>$  Statistik Tabel (atau 53.892  $>$ 9.487), dengan Probabilitas (0.000)  $<$  0.05 maka Ho di tolak. Artinya Organisasi benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015.

### **D.1.2. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja ASN**

Hubungan Pelatihan dengan faktor pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali

Mandar tahun 2015, dapat diketahui dari uji statistic Chi-Square yaitu mengukur hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja ASN dan seberapa kuat hubungan yang ada.

Hasil Skor rata-rata faktor Kinerja ASN (dengan jumlah Responden 62 aparat) adalah 3.16 dengan standar deviasi 0.450. Sedangkan skor rata-rata Faktor pelatihan (dengan jumlah responden 62 aparat) adalah 3.43 dengan standar deviasi 0.519, serta distribusi kategori pelatihan terhadap kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015 dapat diperlihatkan pada tabel 4.

**Tabel. 4**  
**Distribusi Kategori Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai ASN**  
**Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015**

Kategori Pelatihan * Kategori Kinerja Crosstabulation			Kategori Kinerja			
			Baik	Cukup	Kurang	Total
Kategori Pelatihan	Baik	Count	6	2	0	8
		% of Total	9.70%	3.20%	0.00%	12.90%
	Cukup	Count	3	37	2	42
		% of Total	4.80%	59.70%	3.20%	67.70%
	Kurang	Count	0	2	10	12
		% of Total	0.00%	3.20%	16.10%	19.40%
Total		Count	9	41	12	62
		% of Total	14.50%	66.10%	19.40%	100.00%

Sumber : Data Hasil olahan SPSS 20 statistic deskriptif frekwensi

Kategori pelatihan baik dan kinerja baik dari 62 Arapat sebagai Responden ditemukan sebanyak 6 Aparat (9.70%), Jumlah terbanyak ditemukan Responden dengan Kategori pelatihan cukup dengan kinerja cukup sebanyak 37 Aparat (59.70%), sementara kategori pelatihan kurang dan kinerja kurang ditemukan 10 Aparat (16.10%)

Hasil uji statistic besarnya hubungan antar variabel kinerja dengan faktor pelatihan yang dihitung berdasarkan analisis statistic chi-square, seperti yang diperlihatkan pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Nilai Chi-Square Test Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015**

Chi-Square Test	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	64.574 <sup>a</sup>	4	.000
Likelihood Ratio	50.861	4	.000
Linear-by-Linear Association	37.017	1	.000
N of Valid Cases	62		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.16.

Nilai-nilai pada chi-square test dapat menggambar hubungan Faktor Pelatihan terhadap Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015 yaitu dapat diuraikan sebagai berikut.

### 1. Hipotesis penelitian

Ho ditolak : Tidak ada hubungan faktor pelatihan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015.

Ho diterima : Ada hubungan faktor pelatihan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015

### 2. Pengambilan keputusan :

Ho ditolak jika Statistik Chi-Square hitung > Chi-Square Tabel.

Ho diterima jika Statistik Chi-Square hitung < Chi-Square Tabel.

### 3. Hasil Analisis Statistik

Hasil analisis statistic SPSS 20 Chi-Square hitung diperoleh sebesar = 64.574, sedang Chi-Square tabel dengan tingkat signifikansi = 5% (0.05), dengan derajat kebebasan (df) = 4 (Jumlah baris 3-1 x jumlah kolom 3-1) diperoleh sebesar =9.487.

### 4. Keputusan :

Nilai statistic hitung > Statistik Tabel (atau 64.574 >9.487), dengan Probabilitas (0.000) < 0.05 maka Ho di tolak. Artinya Pelatihan benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015.

#### D.1.3. Hubungan Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja ASN

Hubungan faktor pelatihan dan organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015, dapat diketahui dengan uji statistic Chi-Square yaitu mengukur hubungan antara variabel organisasi dan kinerja ASN dan seberapa kuat hubungan yang ada.

Nilai rerata gabungan Faktor Pelatihan dan Organisasi dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu **Sangat Baik** jika  $X \geq \text{mean} + \text{SD}$ , **Normal** jika  $\text{mean} - \text{SD} < X < \text{mean} + \text{SD}$  dan **Kurang Baik** jika  $X \leq \text{mean} - \text{SD}$ , Hasil skor keseluruhan dari rata-rata Faktor organisasi dan Pelatihan (dengan jumlah responden 62

aparatus) adalah 3.41 dengan standar deviasi 0.41. Hasilnya disajikan pada tabel 6.

Tabel 6  
Faktor Pelatihan dan Organisasi berdasarkan Kategori Aparatus Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015

Kategori Determinan Pelatihan dan Organisasi		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT BAIK	10	16.1	16.1	16.1
	NORMAL	40	64.5	64.5	80.6
	KURANG BAIK	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil olahan SPSS 20 statistic deskriptif frekwensi

Faktor gabungan Pelatihan dan Organisasi dari 62 Aparatus Sipil Negara hasil analisis sebagian besar dinyatakan Normal yaitu 40 Aparatus (64.5%), kurang baik, 12 aparatus (19,4%) hanya 10 aparatus (16.1%) yang masih dinyatakan Sangat Baik. Hasil distribusi kategori Determinan organisasi dan Pelatihan terhadap kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015 dapat diperlihatkan pada tabel 7.

Tabel 7  
Distribusi Kategori Determinan Pelatihan dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015

Kategori Determinan Pelatihan dan Organisasi * Kategori Kinerja			Kategori Kinerja			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Kategori Determinan Pelatihan dan Organisasi	SANGAT BAIK	Count	7	3	0	10
		% of Total	11.3%	4.8%	0.0%	16.1%
	NORMAL	Count	2	36	2	40
		% of Total	3.2%	58.1%	3.2%	64.5%
	KURANG BAIK	Count	0	2	10	12
		% of Total	0.0%	3.2%	16.1%	19.4%
Total		Count	9	41	12	62
		% of Total	14.50%	66.1%	19.4%	100%

Sumber : Data Hasil olahan SPSS 20 statistic deskriptif frekwensi

Kategori determinan faktor Pelatihan dan Organisasi sangat baik dengan kinerja baik dari 62 Aparat sebagai Responden ditemukan sebanyak 7 Aparat (11.30%), Jumlah terbanyak ditemukan Responden dengan Pelatihan dan Organisasi Normal dengan kinerja cukup sebanyak 36 Aparat (58.1%),

sementara kategori Pelatihan dan Organisasi kurang baik dengan kinerja kurang ditemukan 10 Aparat (16.10%). Hasil uji statistic besarnya hubungan antar variabel kinerja dengan faktor pelatihan dan organisasi yang dihitung berdasarkan analisis statistic chi-square, seperti yang diperlihatkan pada tabel 8.

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Nilai R Square Pengaruh Pelatihan dan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015**

<b>Chi-Square Tests</b>	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	66.877 <sup>a</sup>	4	.000
Likelihood Ratio	53.481	4	.000
Linear-by-Linear Association	38.099	1	.000
N of Valid Cases	62		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.45.

Hasil hitung nilai chi-square sebagai faktor determinan Pelatihan (Pengetahuan dan Keterampilan) dan Organisasi (desain pekerjaan, imbalan. Sarana dan prasarana, supervisi, dukungan atasan) terhadap variabel kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar, dapat diperlihatkan pada tabel 8. Dan Analisis hubungannya dapat diuraikan sebagai berikut.

## **1. Hipotesis penelitian**

Ho ditolak : Tidak ada hubungan faktor Pelatihan dan Organisasi terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015.

Ho diterima : Ada hubungan faktor Pelatihan dan Organisasi terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015

## **2. Pengambilan keputusan :**

Ho ditolak jika Statistik Chi-Square hitung  $>$  Chi-Square Tabel.

Ho diterima jika Statistik Chi-Square hitung  $<$  Chi-Square Tabel.

## **3. Hasil Analisis Statistik**

Hasil analisis statistic SPSS 20 Chi-Square hitung diperoleh sebesar = 66.877, sedang Chi-Square tabel dengan tingkat signifikansi = 5% (0.05), dengan derajat kebebasan (df) = 4 (Jumlah baris 4-1 x jumlah kolom 4-1) diperoleh sebesar =9.487.

## **4. Keputusan**

Nilai statistic hitung  $>$  Statistik Tabel (atau  $66.877 > 9.487$ ), dengan Probabilitas (0.000)  $<$  0.05 maka Ho di tolak. Artinya Pelatihan dan Organisasi benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015.

## D.2. Pembahasan Penelitian

Pembahasan Hasil penelitian hubungan antara pelatihan dan organisasi terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015 dapat dijelaskan sebagai berikut,

1. Hasil penelitian Identifikasi responden berdasarkan variabel demografi yang meliputi, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja aparat, secara keseluruhan menunjukkan bahwa dari 62 Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015, sebagian besar aparat adalah berjenis kelamin perempuan 38 aparat (61.3%), berada pada usia diatas 40 tahun 29 aparat (46.8 %), berpendidikan sarjana (S1) 23 aparat (37.1%) dan dengan masa kerja diatas 10 tahun 43 aparat (69.4%).
2. Apakah ada hubungan antara Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015?, hasil uji statistic statistic hitung > Statistik Tabel (atau  $53.892 > 9.487$ ), dengan Probabilitas  $(0.000) < 0.05$  maka  $H_0$  di tolak. Artinya Organisasi benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Dalam arti Adanya desain pekerjaan, imbalan. Sarana dan prasarana, supervisi, dukungan atasan dari responden sebagai faktor Organisasi, mempunyai hubungan dengan kinerja Aparat Sipil Negara.

Hasil penelitian ini menunjukkan Kategori organisasi baik dan kinerja baik dari 62 Aparat sebagai Responden ditemukan sebanyak 7 Aparat (11.30%), Jumlah terbanyak ditemukan Responden dengan Kategori Organisasi baik dan kinerja cukup sebanyak 34 Aparat (54.80%), sementara kategori Organisasi kurang dan kinerja kurang ditemukan 9 Aparat (14.50%)

Dimensi organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori perilaku dan kinerja menurut Gibson (1987) dalam Yaslis, (2002), yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja individu, yang meliputi sub variabel : 1) Desain Pekerjaan, 2) Imbalan. 3) Sarana dan prasarna, 4) Supervisi dan 5) Dukungan Atasan, masih sangat layak digunakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian Mulyadi, dkk (2012), bahwa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Pengairan Kabupaten Kawarang yang menyimpulkan bawah budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai n ( $t$  hitung  $1.671 > t$  tabel:  $6.122 > 1.67$ .  $r=0.607$ ). Demikian juga dengan hasil penelitian Rahmawati (2012), yang menyatakan bahwa organisasi yang tidak memerhatikan pegawainya, berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawainya.

3. Apakah ada Hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015?, hasil uji statistic menunjukkan statistic hitung  $>$  Statistik Tabel

(atau  $64.574 > 9.487$ ), dengan Probabilitas ( $0.000$ )  $< 0.05$  maka  $H_0$  di tolak. Artinya Pelatihan benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Dalam arti pengetahuan dan keterampilan responden yang didapatkan dari pelatihan, mempunyai hubungan dengan kinerja Aparat Sipil Negara

Hasil analisis penelitian ini, menunjukkan Faktor Pelatihan (pengetahuan dan keterampilan) dengan Kategori pelatihan baik dan kinerja baik dari 62 Aparat sebagai Responden ditemukan sebanyak 6 Aparat (9.70%), Jumlah terbanyak ditemukan Responden dengan Kategori pelatihan cukup dengan kinerja cukup sebanyak 37 Aparat (59.70%), sementara kategori pelatihan kurang dan kinerja kurang ditemukan 10 Aparat (16.10%). Bahwa Dimensi Variabel Pelatihan dalam konsep Gazalba (1992) dalam Bakhtiar (2014) meliputi elemen 1) pengetahuan dan 2) keterampilan, masih efektif untuk dijadikan variabel adanya hubungan antara faktor pelatihan terhadap kinerja Aparat. Dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan Penelitian Septian, (2013). Yang menyimpulkan bahwa Pelatihan terhadap kinerja pegawai di ERHA CLINIC Bandung memiliki hubungan yang kuat.

4. Apakah ada hubungan antara Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015 ? Hasil analisis statistic chi-square hitung >

Statistik chi-square tabel (atau  $66.877 > 9.487$ ), dengan Probabilitas ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  di tolak. Artinya Pelatihan dan Organisasi benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Dalam arti Adanya Pengetahuan dan Keterampilan yang yang didapatkan dari Pelatihan. Dan desain pekerjaan, imbalan. Sarana dan prasarana, supervisi, dukungan atasan dari responden yang didapatkan dari proses Organisasi, mempunyai hubungan dengan kinerja Aparat Sipil Negara

Kategori determinan faktor Pelatihan dan Organisasi sangat baik dengan kinerja baik dari 62 Aparat sebagai Responden ditemukan sebanyak 7 Aparat (11.30%), Jumlah terbanyak ditemukan Responden dengan Pelatihan dan Organisasi Normal dengan kinerja cukup sebanyak 36 Aparat (58.1%), sementara kategori Pelatihan dan Organisasi kurang baik dengan kinerja kurang ditemukan 10 Aparat (16.10%).

Konsep Mathis dan Jackson (2006) dalam Djatmiko Noviantoro, (2009) untuk mengukur dimensi kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi elemen : (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan yang dihasilkan, (3) ketepatan waktu pekerjaan, dan (4) kemampuan bekerja sama, masih dapat dijadikan dasar dalam peningkatan kinerja Aparat Sipil Negara.

Apa yang dikemukakan Gibson dalam Yaslis tahun (2002) tentang teori Hasil Kinerja Pegawai (HKP) memiliki hubungan dengan tiga variabel utama yaitu Organisasi, Individu dan Psikologis. Bahwa variabel organisasi dan Pelatihan masih sangat berhubungan terhadap kinerja pegawai. Variabel Organisasi yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja individu terdiri dari beberapa sub variabel adalah struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system), imbalan, sarana dan prasarana, supervisi, dan dukungan atasan. Variabel Individu yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja individu meliputi beberapa sub variabel diantaranya Pengetahuan dan Keterampilan Individu.

### **D.3. Implikasi Penelitian**

Implikasi dari penelitian ini adalah Mengetahui analisis hubungan anatar Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Ada tiga aspek yang perlu diaplikasikan yaitu aspek manajerial, aspek system dan aspek penelitian lanjutan. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Aspek manajerial**

Secara manajerial penelitian ini, terutama metodologi yang digunakan, adalah salah satu unsur penting dalam memonitoring

dan mengevaluasi kinerja Aparat Sipil Negara Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar setiap tahunnya.

Variabel-variabel yang disusun yaitu faktor pelatihan (pengetahuan dan keterampilan) dan faktor organisasi (desain pekerjaan, imbalan. Sarana dan prasarana, supervisi, dukungan atasan) dengan penempatan indikasi yang jelas dan terukur, sangat membantu peningkatan dan pengembangan kinerja Aparat Sipil Negara.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa ada hubungan yang baik (signifikan) antara organisasi, dan pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari proses pelatihan formal maupun non formal, masih sesuai dengan teori dan hasil penelitian lainnya, adalah dapat menjawab berlakunya system baru kinerja pegawai sebagaimana yang diamanatkan dalam UU Kepegawaian tentang Aparat Sipil Negara.

## **2. Aspek system**

Kinerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN) adalah ouput dari proses pelaksanaan program dan kegiatan setiap periode tertentu biasanya dalam satu tahun. Penetapan faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor Pelatihan adalah Input sangat menentukan dalam proses mencapai output kinerja. Input-Proses-Output (IPO) yang sejalan dengan tiga variabel dalam penelitian ini, akan sangat berguna bagi Dinas Kesehatan Kabupaten

Polewali Mandar, dalam mengaplikasikan kinerjanya dengan berbasis aspek system.

### **3. Aspek penelitian lanjutan**

Penelitian yang telah dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015, akan sangat berguna bila dilakukan setiap saat secara rutin, sehingga kontruksi yang dtelah ditetapkan yaitu seorang Aparat Sipil Negara dalam suatu lembaga pemerintah minimal harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan dari pelatihan, miliki organisasi dan kinerja kegiatannya, dapat dijadikan pedoman (target) peningkatan dan pengembangan organisasi dan pelatihan yang selalu dilakukan untuk menganalisis kinerja Aparat Sipil Negara Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar, dimana setiap tahunnya diwajibkan untuk membuat Sasaran Kinerja dan diakhir tahun wajib dinilai Hasil Kinerja Aparat Sipil Negara bersama DP3, apakah masih baik atau kurang dan masih mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Organisasinya Yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **E.1. Simpulan**

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015, hasil uji statistic statistic hitung  $>$  Statistik Tabel (atau  $53.892 > 9.487$ ), dengan Probabilitas  $(0.000) < 0.05$  maka  $H_0$  di tolak. Artinya Organisasi benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Dalam arti Adanya desain pekerjaan, imbalan. Sarana dan prasarana, supervisi, dukungan atasan dari responden sebagai faktor Organisasi, mempunyai hubungan dengan kinerja Aparat Sipil Negara.

Hasil penelitian ini menunjukkan Kategori organisasi baik dan kinerja baik dari 62 Arapat sebagai Responden ditemukan jumlah terbanyak ditemukan Responden dengan Kategori Organisasi baik dan kinerja cukup sebanyak 34 Aparat (54.80%).

2. Ada Hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015 hasil uji statistic menunjukkan statistic hitung  $>$  Statistik Tabel (atau  $64.574 > 9.487$ ), dengan Probabilitas  $(0.000) < 0.05$  maka  $H_0$  di tolak. Artinya Pelatihan benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Dalam arti pengetahuan dan keterampilan responden yang didapatkan dari pelatihan, mempunyai hubungan dengan kinerja Aparat Sipil Negara

Hasil analisis penelitian ini, menunjukkan Faktor Pelatihan (pengetahuan dan keterampilan) dengan Kategori pelatihan baik dan kinerja baik dari 62 Aparat sebagai Responden ditemukan Jumlah terbanyak dengan Kategori pelatihan cukup dengan kinerja cukup sebanyak 37 Aparat (59.70%),

3. Ada hubungan antara Organisasi Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Hasil analisis statistic chi-square hitung  $>$  Statistik chi-square tabel (atau  $66.877 > 9.487$ ), dengan Probabilitas  $(0.000) < 0.05$  maka  $H_0$  di tolak. Artinya Pelatihan dan Organisasi benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015. Dalam arti Adanya Pengetahuan dan Keterampilan yang yang didapatkan dari Pelatihan. Dan desain pekerjaan, imbalan. Sarana dan prasarana, supervisi, dukungan atasan dari responden yang didapatkan dari proses Organisasi, mempunyai hubungan dengan kinerja Aparat Sipil Negara

Kategori determinan faktor Pelatihan dan Organisasi sangat baik dengan kinerja baik dari 62 Aparat sebagai Responden ditemukan jumlah terbanyak ditemukan Responden dengan Pelatihan dan Organisasi Normal dengan kinerja cukup sebanyak 36 Aparat (58.1%).

## **E.2. Saran**

1. Adanya hubungan yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015, disarankan faktor pelatihan yaitu pengetahuan dan keterampilan terus dimonitoring dan evaluasi serta intervensi secara berkala, karena berdasarkan pengkategorian skor nilai pelatihan cukup dengan kinerja cukup sebanyak 37 Aparat (59.70%)
2. Adanya hubungan yang signifikan antara Organisasi terhadap Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2015, disarankan terus dimonitoring dan dievaluasi serta diintervensi secara positif terhadap faktor organisasi yang telah diteliti yaitu desain pekerjaan, imbalan, sarana-prasaran, supervise dan dukungan atasan agar terus mendapat perhatian, karena berdasarkan pengkategorian skor nilai Organisasi yaitu organisasi baik dan kinerja cukup sebanyak 34 Aparat (54.80%).
3. Adanya hubungan yang signifikan antara Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2015, disarankan terus mendapat perhatian terhadap organisasi dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, agar kinerja terutama perilaku (apa yang dikerjakan) dan kinerja individu (apa yang dihasilkan) oleh setiap aparat. Dapat berguna untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar dan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Ansal Bakhtiar, (2014). *Filsafat Ilmu*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
2. BKN RI, (2015), *Kebijakan Manajemen Pegawai Berdasarkan Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negara*. Jakarta.
3. BKN RI (2011). *Petunjuk Tehnis Peraturan Pemeintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil*. Jakarta.
4. Djatmiko Noviantoro, 2009, *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Medan, 2009*. Program Ilmu Manajemen Universitas Sumatra Utara.
5. Dinkes Polewali Mandar, (2015), *Profil Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDM-K) Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar 2014*. Polewali.
6. Ghozali, I, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
7. Ilyas, Yaslis, 2002, *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia Depok.
8. Pemda Polman, (2015), *Laporan Ketaatan Jam Kerja dan Hasil Kerja Pegawai. Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretraiat Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar*,
9. Pemda Polman, (2015), *Reformasi Birokrasi (Pelayanan Publik Yang Berkualitas), Peraturan Bupati Polewali Mandar no. 31 tahun 2014 tentang pedoman Penerapan Nilai-Nilai dan Perilaku Utama Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar*. Polewali.
10. Rahmawati, P (2012), *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintang Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012*. PM-IKM FKM-UI Depok.
11. Saifuddin Azwar. 1999. *Dasar-Dasar Spikometri*, Pustaka Pelajar.
12. Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
13. Sukanto, Edy, 2000, *Sistem Pengendalian Manajemen, Suatu Pendekatan Praktis*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
14. *Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- Undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, penjelasan pasal 3 ayat 1*.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis Lahir di Buton Sulawesi Tenggara, 19 Januari 1971, SD, SMP dan SMA dihabiskan dikota Bau-Bau Sulawesi Tenggara. Pendidikan gizi dimulai dari Diploma satu Gizi (1990), AKZI Malang (1999) dan S1 FKM-UNHAS (2006) dengan konsentrasi epidemiologi gizi dan kesehatan. Dan pendidikan S2 pada Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar dengan kosentarsi pada manajemen kesehatan masyarakat.

Bekerja Di Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana (Merger selama 2006-2008), sebelumnya Dinas Kesehatan dan sekarang Dinas Kesehatan Kembali. Bertugas sebagai Pelaksana Gizi dan Kesehatan dimulai dari beberapa Puskesmas yaitu Puskesmas Limboro (1991-1993), Puskesmas Tutallu (1993-1995) selanjutnya dimutasi lagi ke Puskesmas Binuang (1995-1997) sebagai Tenaga Pelaksana Gizi dan Kesehatan, rangkap Pelaksana Sanitarian. Tahun 2008 Bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar (dulu Kab. Polewali Mamasa) sebagai tenaga fungsional epidemiologi yang mengkhususkan pada masalah-masalah gizi dan kesehatan, dan tahun 2013 di ditugaskan secara structural sebagai bagian perencanaan kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar.

Menikah dengan Andi Wiwiriani SE pada tanggal 3 Maret 2002 dan sekarang mempunyai Putra-putri, Aflah Syafi Rahmatullah (lahir, 17 Juni 2003) , Muhammad Qalby Al-Arsad (lahir 28 Agustus 2006) dan Atifah Putri Dalle (lahir, 10 Desember 2007) serta yang terakhir putri Keempat Khusnul Khatimah (Lahir, 22 September 2009)

Polewali, Februari 2016  
Penulis

## **Lampiran 1. INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN**

### **INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN**

Bapak / ibu yang kami hormati

Kami akan melakukan penelitian tentang “Analisis hubungan antara organisasi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar, Mohon bantuannya dan kesediaannya untuk memberikan jawaban yang sesungguhnya, jawaban dari bapak/ibu sangat berharga bagi kami

Kami akan menjamin kerahasiaan data yang bapak/ibu berikan, karena jawaban tersebut hanya sebagai bahan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan.

**Peneliti**

**Arsad Rahim Ali.**

**A. Petunjuk Pengisian**

4. Mohon baca dengan cermat daftar pertanyaan di bawah ini terlebih dahulu sebelum menjawab
5. Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih sesuai dengan skor terendah 1 (satu) yang menunjukkan Anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dan skor tertinggi 5 (lima) yang menunjukkan Anda **SANGAT SETUJU**
6. Keterangan :
  - SS : Sangat Setuju diberi skor 5
  - S : Setuju dengan diberi skor 4
  - N : Netral/Cukup diberi skor 3
  - TS : Tidak Setuju diberi skor 2
  - STS : Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

**B. Identitas Responden**

- a. Nama : .....
- b. Jenis Kelamin : a laki-laki                      b. perempuan
- c. Usia
  - 1.1. 20-25 tahun
  - 1.2. 26-30 tahun
  - 1.3. 31-40 tahun
  - 1.4. Lebih dari 40 tahun
2. Pendidikan terakhir
  - 2.1. Sarjana (S1)
  - 2.2. DIII- Keperawatan
  - 2.3. SPK
3. Status Pegawai
  - 3.1. PNS
  - 3.2. Tenaga Bakti/suka rela
4. Masa Kerja
  - 4.1. Kurang dari 1 tahun
  - 4.2. 1-5 tahun
  - 4.3. 6-10 tahun
  - 4.4. Lebih dari 10 tahun

**Pertanyaan variabel organisasi  
(Desain Pekerjaan, Imbalan, Sarana prasarana, supervisi dan dukungan atasan)**

Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih. Skor terendah 1 (satu) yang menunjukkan Anda SANGAT TIDAK SETUJU dan skor tertinggi 5 (lima) yang menunjukkan Anda SANGAT SETUJU.

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
<b>I. Desain Pekerjaan</b>						
1	Organisasi telah menetapkan uraian pekerjaan yang saya harus laksanakan					
2	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu didasarkan petunjuk teknis organisasi					
3	Sebelum melaksanakan kegiatan program saya selalu membuat kerangka acuan kerja (KAK)					
<b>II. Sarana dan Prasana</b>						
4	Saya telah difasilitasi sarana atau alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan					
5	Saya telah difasilitasi Prasarana atau alat penunjang keberhasilan					
<b>III. Dukungan Atasan</b>						
6	Atasan langsung saya selalu memberikan pujian atas pekerjaan yang saya lakukan					
7	Atasan langsung saya selalu memberikan kritikan atau titik-titik kritis pekerjaan yang bisa memunculkan resiko kegagalan pekerjaan.					
8	Untuk menyesuaikan tujuan organisasi Atasan langsung saya seringkali memberikan pertanyaan dan dukungan					
<b>IV. Supervisi</b>						
9	supervise melalui pengawasan internal membuat pekerjaan sesuai dengan arah dan tujuan organisasi tanpa ada kepentingan lain.					
10	supervise melalui pengawasan eksternal membuat pekerjaan sesuai dengan arah dan tujuan organisasi tanpa ada kepentingan lain.					
<b>V. Imbalan</b>						
11	Ada imbalan yang saya dapatkan dari kantor, berupa uang atau barang atau jasa lainnya.					
12	Imbalan yang saya terima dapat membuat saya merasa layak dan wajar dalam berorganisasi					
13	Imbalan yang saya terima sudah memenuhi azas adil					

**Pertanyaan variabel Pelatihan**  
**(Pengetahuan dan keterampilan)**

Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih sesuai dengan skor terendah 1 (satu) yang menunjukkan Anda SANGAT TIDAK SETUJU dan skor tertinggi 5 (lima) yang menunjukkan Anda SANGAT SETUJU

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
<b>I. Pengetahuan</b>						
1	Kenal. Saya kenal apa yang saya kerja dan hasil diharapkan					
2	Sadar : Saya sadar terhadap pengetahuan terhadap pekerjaan akan memengaruhi kinerja saya					
3	Insaf. Saya insaf bahwa pengetahuan membuat saya dapat bekerja dengan baik					
4	Mengerti. Sangat sangat mengerti setiap pekerjaan yang saya dlakukan					
5.	Pandai. Saya Pandai dalam mengelola kinerja saya					
<b>II. Keterampilan</b>						
6	Mampu. Saya Mampu bekerja seorang diri					
7	Mahir. Saya Mahir terhadap pekerjaan yang bersifat keterampilan					
8	Mandiri. Saya Mandiri dalam melakukan pekerjaan					
9	Patuh. Saya Patuh terhadap keterampilan yang menjadi standar pekerjaan saya					
10	Saya Percaya diri dalam bekerja					
11	Saya dapat Menjadi Contoh bagi teman yang lain terhadap keterampilan yang saya miliki.					

**Pertanyaan variabel kinerja pegawai  
(Kuantitas Pekerjaan, Kualitas hasil kerja, Ketetapan waktu dan  
Kemampuan kerja sama)**

Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih sesuai dengan skor terendah 1 (satu) yang menunjukkan Anda SANGAT TIDAK SETUJU dan skor tertinggi 5 (lima) yang menunjukkan Anda SANGAT SETUJU

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
<b>I. Kuantitas Pekerjaan</b>						
1	Sarana dan prasana yang digunakan dapat memaksimalkan pekerjaan saya					
2	Jumlah pekerjaan saya yang telah saya selesaikan telah sesuai dengan prosedur kerja					
3	Kinerja saya telah sesuai dengan beban pekerjaan yang harus diselesaikan dan sesuai harapan					
<b>II. Kualitas Pekerjaan</b>						
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian atau tidak ada kesalahan yang berulang					
5	Meja Kerja saya selalu menjaga kerapihan atau tertata dengan rapi					
6	Saya memiliki kecakapan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pekerjaan yang diberikan kepada organisasi					
<b>III. Ketetapan waktu kerja</b>						
7	Saya senantiasa memerhatikan waktu dalam bekerja					
8	Saya bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda					
9	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
<b>IV. Kemampuan Bekerja sama</b>						
10	Kemampuan bekerja saya sangat ditentukan kerja sama antar staf.					
11	Kemampuan bekerja saya sangat ditentukan kerja sama antar bagian atau kerja sama lintas program					