

**PENGARUH PEMBINAAN TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEKERJAAN
UMUM PELAKSANAAN JALAN NASIONAL
WILAYAH PROVINSI GORONTALO**

Oleh

**ROHMIYATI AHMAD
E2116054**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

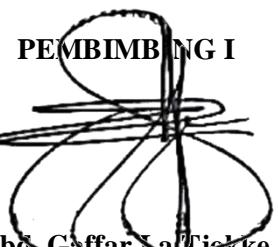
PENGARUH PEMBINAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEKERJAAN UMUM PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH PROVINSI GORONTALO

Oleh

**ROHMIYATI AHMAD
E2116054**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 09 Juni 2020



DR. Abd. Gaffar La' Tieke, M.Si
NIP: 19621231 198703 1 029

PEMBIMBING II



Poppy Mu'zizat, SE.MM
NIDN : 0915016704

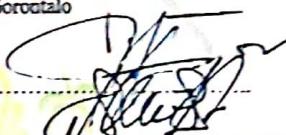
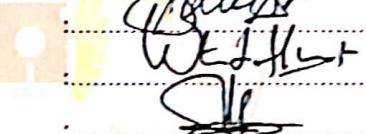
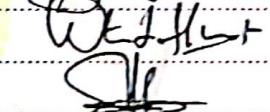
HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PEMBINAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEKERJAAN UMUM PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH PROVINSI GORONTALO

OLEH :

ROHMIYATI AHMAD
E2116054

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Musafir, SE.,MM : 
2. Sri Meike Jusup, SE.,MM : 
3. Wiwin L. Husin,SE.,MM : 
4. Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si : 
5. Poppy Mu'jizzat, SE.MM : 

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 09 Juni 2020
Yang Membuat Pernyataan



ROHMIYATI AHMAD

ABSTRAK

Rohmiyati Ahmad, 2020, Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo di Bimbing Oleh Abd. Gaffar La Tjokke dan Poppy Mujizat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memkonfersi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Pembinaan, Prestasi Kerja.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Karir (X₁) dan Pembinaan Disiplin (X₂) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X₃), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo sebesar 85,2%. Sedangkan 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Karir (X₁) dan Pembinaan Disiplin (X₂) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X₃), secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo sub variabel Pembinaan Karir (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 18,2%. Sub Pembinaan Disiplin (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 52,7%. Sub Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 32,2%.

Kata Kunci: Pembinaan, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Rohmiyati Ahmad, 2020, The Influence of Coaching on Employee Work Performance at the Public Works Office for Implementation of National Roads in Gorontalo Province, Guided by Abd. Gaffar La Tjokke and Poppy Mujizat.

This study aims to determine the effect of coaching on the work performance of employees in the Public Works Office for the Implementation of National Roads in Gorontalo Province either simultaneously or partially. Collecting main data is through a list of statements / questions that are tested through validity and reliability testing of each statement / question item contained. on the list of statements / questions. The method of analysis used is path analysis by first converting the ordinal scale data to the interval scale. The object of this research is coaching, job performance.

The results of the first hypothesis show that Coaching (X), namely Career Development (X1) and Discipline Development (X2) Education and Training Guidance (X3), simultaneously have a positive and significant effect on work performance at the Public Works Office for the Implementation of National Roads in the Region of Gorontalosebasar Province 85.2 %. Meanwhile, 14.8% is influenced by other variables not examined in the research model.

The results of testing the second hypothesis show that Coaching (X), namely Career Development (X1) and Discipline Development (X2) Education and Training Guidance (X3), partially have a positive and significant effect on Job Performance at the Public Works Office for the Implementation of National Roads in Gorontalo Province, sub variable Career Development (X1) partially has a positive and significant effect on Job Performance (Y) by 18.2%. Sub Discipline Development (X2) partially has a significant effect on Job Performance (Y) of 52.7%. Education and Training Sub Development (X3) partially has a significant effect on Job Performance (Y) by 32.2%.

Keywords: Coaching, Job Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan riadah-Nya sehingga Hasil Penelitian ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Usulan Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Hasil Penelitian ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan dari bapak dan ibu dosen pembimbing maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Hasil Penelitian ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo sekaligus pembimbing I, Bapak DR. Ariawan Ahmad.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Poppy Mu'zizat, SE.MM selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaiannya penyusunan Usulan Penelitian ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Gorontalo, 9 Juni 2020

Penulis
ROHMIYATI AHMAD

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	9
DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian pustaka.....	9
2.1.1. Pengertian Pembinaan	9
2.1.2.Ruang Lingkup Pembinaan	12
2.1.3.Tujuan Pembinaan	12
2.1.4. Pendekatan Pembinaan	13
2.1.5. Prosedur Pembinaan	16
2.1.6. Macam-Macam Pembinaan	17
2.1.7. Tinjauan Tentang Pola Pembinaan.....	20
2.2. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai.....	22
2.2.1.Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	24
2.2.2.Metode Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	27
2.2.3.Faktor Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Pegawai.....	31
2.3.Penelitian Terdahulu	34
2.4. Kerangka Pemikiran.....	35
2.5. Hipotesis.....	36

BAB III OBJEK DAN METODE PENILITIAN.....	38
3.1. Obyek Penilitian.....	38
3.2. Metode Penilitian	38
3.2.1. Operasional Variabel Penelitian	39
3.2.2. Jenis Data.....	40
3.2.3. Populasi Dan Sampel.....	41
3.2.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.2.5. Teknik Pengumpulan Data	45
3.2.6. Pengujian Instrumen Penelitian	46
3.2.7. Metode Analisis Data	50
3.2.8. Pengujian Hipotesis	51
3.2.9. Jadwal Penelitian	52
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum	53
4.1.1 Sejarah Singkat.....	53
4.1.2 Struktur organisasi Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.....	54
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	55
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
4.2.1 Gambaran Umum Sub Variabel Pembinaan Karir (X1)	56
4.2.2 Gambaran Umum Sub VariabelPembinaan Disiplin (X2)	57
4.2.3 Gambaran Umum Sub Variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3).....	58
4.2.4 Gambaran Umum Variabel Prestasi Kerja (Y).....	59
4.3 Hasil Penelitian	60
4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	60
4.4 Analisis Data Statistik	63
4.5 Pengujian Hipotesis.....	66
4.5.1. Pengaruh Pembinaan (X) yang terdiri dari Pembinaan Karir (X1) Pembinaan Disiplin (X2), dan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.....	66

4.5.2 Pengaruh Pembinaan (X) Yang Terdiri Dari Pembinaan Karir (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja (Y)	66
4.5.3 Pengaruh Pembinaan (X) Yang Terdiri Dari Pembinaan Disiplin (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja (Y)	67
4.5.4 Pengaruh Pembinaan (X) Yang Terdiri Dari Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja (Y)	67
4.6 Korelasi Antar Variabel XKorelasi X1, X2, dan X3	68
4.7 Pembahasan.....	68
4.7.1 Pembinaan (X) yang terdiri dari Pembinaan Karir (X1),Pembinaan Disiplin (X2), dan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara <i>simultan</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadapPrestasi Kerja (Y).....	68
4.7.2. Pembinaan (X) yang terdiri dari Pembinaan Karir (X1), Pembinaan Disiplin (X2), dan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara <i>Parsial</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Oprasional Variabel Penelitian X	39
Tabel 3.2. Oprasional Variabel Penelitian Y	39
Tabel 3.3.Daftar Pilihan Kuesioner.....	40
Tabel 3.4. Koefesien korelasi.....	42
Tabel 3.5.Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 3.6 Koefisien Korelasi.....	48
Tabel 3.7 Penelitian terdahulu.....	52
Tabel 4.1 Tabel skala penelitian jawaban responden.....	56
Tabel 4.2.Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Karir (X1)	56
Tabel 4.3.Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Disiplin (X2).....	57
Tabel 4.4.Tanggapan Responden Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)	58
Tabel 4.5 Tanggapan Responden TentangPrestasi Kerja (Y)	59
Tabel 4.6 Hasil Uji validitas dan ReliabilitasSub Variabel Pembinaan Karir (X1	60
Tabel 4.7 Hasil Uji validitas dan ReliabilitasSub Variabel Pembinaan Disiplin (X2)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan ReliabilitasSub Variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan ReliabilitasVariabel Prestasi Kerja(Y)....	62
Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh(X1),(X2), dan (X3)secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.2. Struktur Path Analisis.....	50
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	82
Lampiran 2 Data Ordinal	89
Lampiran 3 Correlations	104
Lampiran 4 Frekuensi	110
Lampiran 5 Rumus T-Hitung.....	116
Lampiran 5 T-Table	118
Lampiran 6 Surat Penelitian.....	121
Lampiran 7 Surat Balasan Penelitian	122
Lampiran 8 Surat Bebas Plagiasi	123
Lampiran 9 Hasil Turnitin.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas lembaga atau organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia akandapat dilihat pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan peran yang diembannya sesuai dengan tuntutan organisasi atau lembaga, oleh karena itu upaya mengelola dan mengembangkan prestasi kerja individu dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan organisasi untuk dapat berperan optimal dalam masyarakat.

Prestasi kerja dalam suatu organisasi adalah hasil suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Samsudin (2006:159) mengungkapkan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Sadili Samsudin (2006:162) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan ratio suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain.

Hasil dari penilaian pekerjaan ini disebut sebagai prestasi kerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu system upah yang adil. Kata “Pekerjaan” mempunyai berbagai tafsiran yang demi kejelasan dan ketepatan memerlukan definisi yang teliti.Tetapi untuk mendapatkan definisi yang tepat, ada istilah-istilah tambahan tertentu harus ditegaskan secara formal. Menurut Sutrisno (2009:151) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari 3 faktor, yaitu : 1). Kemampuan, perangai, dan minat seorang Pegawai seperti Kecakapan karyawan dalam memecahkan persoalan, Kesesuaian antara individu dan karyawan, serta Pegalaman kerja. 2). Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang Pegawai seperti Pelaksanaan pekerjaan, Disiplin waktu dan Tanggung jawab. 3). Tingkat Motivasi seperti kerjasama dan kepuasan kerja.

Adapun dalam pengembangan kemampuan lembaga melalui pembinaan pegawai yang diarahkan pada makin terwujudnya keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggaraan manajemen dan untuk mewujudkan sistem administrasi yang makin handal, profesional, efisien, dan efektif serta tanggap terhadap aspirasi rakyat dan terhadap dinamika perubahan strategis. Menurut Domi C. Mautina (2014:97) menjelaskan tentang pembinaan yaitu, pembinaan pegawai pada prinsipnya merupakan suatu usaha untuk mengembangkan, meningkatkan dan mengarahkan pegawai agar didalam bekerja timbul kegairahan kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar. Dengan pembinaan yang baik akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat atau semangat serta penuh rasa tanggung jawab. Beberapa diantara pembinaan tersebut antara lain pembinaan

karir, pembinaan disiplin, pembinaan pendidikan dan pelatihan. Upaya pembinaan tersebut terkait erat dengan pergeseran fungsi dan peranan pegawai yang lebih menjurus ke arah profesionalisasi kerja dan pemberi kemudahan (fasilitator) administrasi dan pelayanan (service provider). Menurut Heidjrahman Suad Husnan (2012:7) pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan (training), yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi, dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.

Pembinaan yang segera dapat dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat. Pembinaan melalui diklat dapat dilakukan dengan melakukan berbagai kursus, pendidikan formal maupun non formal atau pendidikan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi teknis maupun perubahan pola pikir, moral, dan perilaku pegawai. Meskipun merubah pola pikir, moral dan perilaku pegawai melalui diklat memang tidak mudah, akan tetapi tetap perlu dilakukan.

Sementara peningkatan kemampuan atau kompetensi melalui non diklat dapat dilakukan dengan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif untuk terjadinya peningkatan kemampuan, melakukan mutasi secara berkala, menciptakan hubungan antar personal yang harmonis dan lain sebagainya. Peningkatan kompetensi pegawai dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat adalah berorientasi pada standar kompetensi

jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan stakeholder.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2004, tanggal 24 Juni 2004, dan Pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur dengan Surat Keputusan Walikota Gorontalo Nomor 16 Tahun 2004, tanggal 2 Juli 2004, dimana Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo terdiri dari 1 (satu) bagian, yakni Bagian Tata Usaha dan 4 (empat) bidang, masing-masing Bidang Pengairan, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya dan Bidang Sarana dan Prasarana. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo terletak dijalan Rajawali No.16, Kelurahan Heledulaa Selatan, Kec. Kota Timur, Kota Gorontalo.

Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lakukan pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo. Diketahui bahwa prestasi kerja pegawai yang ada masih rendah hal ini dilihat dari beberapa pegawai yang kurang memiliki prestasi dalam bekerja hal ini indikasikan oleh tiga faktor yaitu kemampuan, kejelasan dan peran serta tingkat motivasi pegawai dalam bekerja. Masih terdapat pegawai yang belum memiliki kecakapan dalam memecahkan persoalan antar internal pegawai contoh masih sering salah paham dalam menyikapi suatu persoalan yang ada, masih belum sepenuhnya terjalin hubungan yang baik antara sesama pegawai, dan adanya pegawai yang belum mempunyai pengalaman dibidang tertentu contohnya keterlambatan atas pencapaian realisasi terhadap target rencana dalam hal kaitannya dengan fungsi waktu, dalam hal kejelasan dan peran masih ada pegawai yang pelaksanaan

pekerjaannya belum sepenuhnya dilakukan kurang optimalnya penerapan fungsi manajemen ditatarkan pelaksanaan khususnya terkait dengan fungsi 5 M *Man*,(Manajemen Tenaga) *Money*,(Manajemen Keuangan) *Machine*,(Manajemen Peralatan) *Material* (Manajemen Pengelolaan Material)Serta *Method* (Manajemen Metode Kerja/Pelaksanaan)terkesan belum sepenuhnya bertanggug jawab terhadap pekerjaannya. Dalam hal tingkat Motivasi masih terdapat pula pegawai yang belum termotivasi dalam hal meraih prestasi baik kepangkatan maupun jabatan.

Permasalahan diatas disebabkan oleh pembinaan yang belum terlaksana dengan baik,prosedur pembinaan yang ada pada Kantor Pekerjaan Umum belum sepenuhnya efektif. Dilihat dari pembinaan karir yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan terutama dalam hal keterampilan dan tanggung jawab dari beberapa pegawai secara perspektif belum dapat menunjukkan loyalitas atau interest bagi kantor tersebut akan tetapi pegawai dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya walaupun belum sesuai dengan target yang ditentukan disamping itu DIPA awal sebesar 73,86% juga sanagat berpengaruh terhadap dana SIAP, secara keseluruhan program/kegiatan yang direncanakan terealisasi sebesar 80,86% belum menunjukkan hasil yang maksimal. Disamping itu disiplin pegawai juga turut berpengaruh terhadap prestasi yang diberikannya masih ada beberapa pegawai yang secara keseluruhan belum dapat mematuhi segala peraturan yang ada terkadang masih lalai dalam bekerja, serta adanya program pembinaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksakan terkadang masih ada beberapa pegawai yang belum dapat mengikuti pelatihan yang diberikan sehingga pegawai tersebut

belum mampu dan siap bersaing dengan rekan kerjanya.Pada dasarnya pembinaan diberikan agar pegawai memiliki kesadaran dan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo”.**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Pembinaan(X) yakni Pembinaan Karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh Pembinaan (X) yakni Pembinaan Karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai Pembinaan(X) yakni Pembinaan Karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) sehingga dapat diketahui

seberapa besar pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pembinaan (X) yakni Pembinaan Karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pembinaan (X) yakni Pembinaan Karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staf pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo Mengenai Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi kerjapegawai.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan Pembinaan dan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Pembinaan

Menurut Domi C. Matutina dkk.(2009: 97) menyebutkan bahwa pembinaan pegawai pada prinsipnya merupakan suatu usaha untuk mengembangkan, meningkatkan dan mengarahkan pegawai agar didalam bekerja timbul kegairahan kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar.

Sedangkan menurut Sudjana (2010: 209) definisi pembinaan itu sendiri adalah upaya memelihara atau, membawa, sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya terlaksana.Secara lebih luas, pembinaan juga diartikan sebagai rangkaian upaya pengendalian secara profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan perkataan lain, pembinaan mempunyai arah untuk mendayagunakan semua sumber (sumber daya manusia dan sumber daya non manusia) sesuai dengan rencana dalam rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hartati Sukirman dkk (2009: 23) mendefinisikan pengertian pembinaan atau pengembangan pegawai adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang

berada di lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif. Seperti yang diungkapkan oleh Widjaja (1988) bahwa pembinaan itu sendiri merupakan suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, membutuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai dengan usaha-usaha perbaikan, penyempurnaan dan mengembangkannya. Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan semua sumber daya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik.

Menurut Mathis (2012:112), pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Sedangkan Ivancevich (2010:46), mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Selanjutnya sehubungan dengan definisi tersebut, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yaitu, pembinaan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pembinaan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pembinaan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk

menguasai keterampilan dan kemampuan (konpetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Mathis (2009:307-308) juga mengemukakan empat tingkatan pokok dalam kerangka kerja untuk mengembangkan rencana pembinaan strategis, antara lain:

1. Mengatur strategi. Yaitu manajer-manajer SDM dan pembinaan harus terus lebih dahulu bekerja sama dengan manajemen untuk menentukan bagaimana pembinaan akan terhubung secara strategis pada rencana bisnis strategis, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.
2. Merencanakan, yaitu perencanaan harus terjadi dengan tujuan untuk menghadirkan pembina yang akan membawa hasil-hasil positif untuk organisasi dan karyawannya. Sebagai bagian dari perencanaan, tujuan dan harapan dari pembinaan harus diidentifikasi serta diciptakan agar tujuan dari pembelajaran dapat diukur untuk melacak efektivitas pembinaan.
3. Mengorganisasi, yaitu pembinaan tersebut harus diorganisasi dengan memutuskan bagaimana pembinaan akan dilakukan, dan mengembangkan investasi-investasi pembinaan.
4. Memberi pemberaran yaitu mengukur dan mengevaluasi pada tingkat mana pembinaan memenuhi tujuan pembinaan tersebut. Kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat diidentifikasi pada tahap ini, dan dapat meningkatkan efektivitas pembinaan dimasa depan.

2.1.2. Ruang Lingkup Pembinaan

Menurut Sudjana (2010: 210) menjelaskan ruang lingkup pembinaan yaitu, pembinaan meliputi dua sub-fungsi yaitu pengawasan (controlling) dan supervisi (supervising). Secara umum, persamaan antara pengawasan dan supervisi ialah bahwa keduanya merupakan bagian dari kegiatan pembinaan sebagai fungsi manajemen. Perbedaannya dijelaskan oleh Ametembun tentang perbedaan konsep pengawasan (inspeksi) dan supervisi. Inspeksi merupakan jabatan dalam suatu instansi pendidikan, seperti pengawas yang mempunyai tugas untuk memeriksa pelaksanaan segala instruksi dan peraturan yang telah ditetapkan.

Pengawas dilaksanakan berdasarkan prinsip otokrasi. Sedangkan yang disebut supervisi adalah fungsi untuk membina situasi penyelenggaraan kegiatan melalui upaya pelayanan, bantuan, dan bimbingan ke arah perbaikan situasi secara menyeluruh. Pelayanan, bantuan, dan bimbingan juga diberikan pada saat dilakukan program orientasi.

2.1.3. Tujuan Pembinaan

Adapun tujuan umum pembinaan menurut Mangkunegara (2010:75) sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara rasional, dan

3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen yang baik (pimpinan).

Sedangkan komponen-komponen pembinaan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2010:76) terdiri dari:

1. Tujuan dan sasaran pembinaan dan pengembangan harus jelas dan dapat dikur.
2. Para pembina yang profesional.
3. Materi pembinaan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Peserta pembinaan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Dalam pengembangan program pembinaan, agar pembinaan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis.Secara umum ada tiga tahap pada pembinaan yaitu tahap perencanaan pembinaan, tahap pelaksanaan pembinaan dan tahap evaluasi pembinaan.

2.1.4. Pendekatan Pembinaan

Fungsi pembinaan yang telah dijabarkan diatas akan dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan. Pendekatan tersebut dijelaskan oleh Sudjana (2010: 229) antara lain:

1. Pendekatan Langsung

Pendekatan langsung terjadi apabila pihak pembina melakukan pembinaan melalui tatap muka dengan pihak yang dibina atau pelaksana program. Pendekatan langsung dapat dilakukan melalui diskusi, rapat-rapat, tanya jawab, kunjungan lapangan, kunjungan rumah, dan lain sebagainya. Pendekatan langsung sering digunakan dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi/lembaga yang relatif kecil atau sederhana, dan dalam wilayah kegiatannya yang masih terbatas.

Pendekatan langsung bertujuan untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk mengidentifikasi penyimpangan, masalah, atau hambatan yang mungkin terjadi serta untuk menemukan alternatif upaya guna memperbaiki kegiatan, memecahkan masalah, atau mengatasi hambatan. Cara-cara pembinaan langsung antara lain:

- a. Pembinaan individual, yaitu pembinaan yang dilakukan terhadap seseorang pelaksana kegiatan. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain adalah dialog, diskusi, bimbingan individual, dan peragaan.
- b. Pembinaan kelompok, yaitu pembinaan yang dilakukan secara kelompok. Teknik-teknik yang dapat digunakan dalam pembinaan kelompok antara lain diskusi, rapat kerja, penataran, lokakarya, demonstrasi, pameran, dan karyawisata.

2. Pendekatan Tidak Langsung

Pendekatan tidak langsung terjadi apabila pihak yang melakukan upaya pembinaan kepada pihak yang dibina melalui media massa sepihalmelalui

petunjuk tertulis, korespondensi, penyebaran buletin, dan media elektronik seperti radio, kaset dan atau internet. Pendekatan tidak langsung dilakukan apabila kegiatan pembinaan dilaksanakan dalam organisasi yang besar, wilayah kegiatannya luas, dan tugas-tugas pimpinan lebih banyak. Mekanisme pembinaan ini sering didasarkan atas laporan dari instansi atau pelaksana lebih rendah yang disampaikan kepada instansi atau pimpinan di tingkat lebih tinggi secara hierarkis. Pembinaan tidak langsung dapat dilakukan melalui komunikasi tertulis seperti suratmenyurat dan pengiriman petunjuk tertulis, dan dapat pula melalui komunikasi lisan yang disampaikan lewat struktur organisasi yang ada.

3. Pendekatan Gabungan

Pendekatan gabungan memadukan pendekatan langsung dan pendekatan tidak langsung. Pendekatan gabungan ini dapat mengetahui kenyataan yang benar-benar terjadi saat kegiatan itu berlangsung dan dapat menggunakan laporan sebagai dasar informasi pembanding terhadap kenyataan kegiatan yang sedang dilakukan seperti tentang kesesuaian dan penyimpangan kegiatan dari rencana, serta permasalahan yang dihadapi. Manfaat pendekatan gabungan adalah bahwa pimpinan dapat memperoleh gambaran objektif yang dapat digunakan untuk mengembangkan atau memperbaiki penampilan pelaksana dan jalannya kegiatan untuk masa yang akan datang.

2.1.5. Prosedur Pembinaan

Dalam melakukan pembinaan agar berjalan sesuai dengan tujuan, Sudjana (2014: 236) menjelaskan prosedur pembinaan yang efektif dapat digambarkan melalui lima langkah pokok yang berurutan. Kelima langkah itu adalah sebagai berikut:

1) Mengumpulkan Informasi

Informasi yang dihimpun berdasarkan kenyataan atau peristiwa yang benar-benar terjadi dalam kegiatan, berdasarkan rencana yang telah ditetapkan. Pengumpulan informasi yang dianggap efektif adalah yang dilakukan secara berkala dan berkelanjutan dengan menggunakan pemantauan (monitoring) dan penelaahan laporan kegiatan.

2) Mengidentifikasi Masalah

Masalah yang diangkat berasal dari informasi tahap pertama dan akan muncul jika terjadi ketidak sesuaian dengan atau penyimpangan dari kegiatanyang telah direncanakan. Ketidaksesuaian atau penyimpangan menyebabkan adanya jarak antara kegiatan yang seharusnya terlaksana dengan kegiatan yang benar-benar terjadi.

3) Menganalisis Masalah

Kegiatan analisis adalah untuk mengetahui jenis-jenis masalah dan faktor-faktor penyebab timbulnya masalah tersebut. Faktor-faktor itu antara lain pelaksana kegiatan, sasaran kegiatan, fasilitas, biaya, proses, waktu, kondisi lingkungan, dan lain sebagainya.

4) Mencari dan Menetapkan Alternatif Pemecahan Masalah Kegiatan pertama yaitu mengidentifikasi alternatif upaya yang dapat dipertimbangkan untuk memecahkan masalah.Selanjutnya menetapkan prioritas upaya pemecahan masalah yang dipilih dari alternatif yang tersedia.Pemilihan alternatif upaya dan penetapan prioritasnya dapat dilakukan oleh pihak Pembina, pihak yang dibina, atau kedua belah pihak secara partisipatif.

5) Melaksanakan Upaya Pemecahan Masalah

Pelaksanaan upaya ini dapat dilakukan Pembina baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Langkah-langkah pokok pembinaan dapat dikembangkan sesuai dengan kondisi lingkungan dan kemampuan pihak Pembina.Fungsi pembinaan erat kaitannya dengan kegiatan pemantauan atau monitoring.

2.1.6. Macam-Macam Pembinaan

Dengan pembinaan yang baik akan pembinaan pegawai untuk bekerja lebih giat atau semangat serta penuh rasa tanggung jawab. Beberapa diantara pembinaan tersebut menurut Domi C. Matutina dkk. (2013:98) antara lain pembinaan karir, pembinaan disiplin, pembinaan pendidikan dan pelatihan.

1) Pembinaan Karir

Dalam rangka upaya meningkatkan mutu, keterampilan kerja, memupuk kegairahan kerja atau semangat kerja pegawai, maka pembinaan pegawai harus dilaksanakan atas dasar perpaduan sistem karir dan sistem prestasi kerja.Sistem karir adalah suatu sistem manajemen personalia, dimana untuk pengangkatanpertama didasarkan atas kecakapan dan keterampilan yang

bersangkutan, bidang pengembangan lebih lanjut masa kerja (lama bekerja), kesetiaan (loyalitas), ketaatan, tanggung jawab, interest (minat) terhadap tugas yang dibebankan dan syarat-syarat lainnya.

Sistem pembinaan karir pegawai harus disusun sedemikian rupa, sehingga menjamin terciptanya kondisi objektif yang dapat mendorong peningkatan prestasi pegawai. Hal tersebut dapat dimungkinkan apabila penempatan pegawai negeri sipil didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja pegawai yang bersangkutan. Sistem pembinaan karir pegawai pada hakikatnya adalah suatu upaya sistematik, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi.

Beberapa pengertian tentang pembinaan karir juga dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2010: 289), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Pengertian lain tentang pembinaan karir yaitu usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

2) Pembinaan Disiplin

Kata-kata disiplin sering terdengar terutama dalam kaitannya tata tertib lalu lintas di jalan raya. Bila dilihat dari makna kata disiplin terkandung beberapa pengertian:

- a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
- b. Ketaatan pada aturan tata tertib.

Dengan pengertian tersebut terdapat batasan-batasan mengenai pengertian disiplin secara lengkap, suatu sikap mental yang mantap yang mengandung kerelaan kewajiban atau kekerasan untuk mematuhi atau mentaati segala peraturan perundang-undangan, norma-norma yang berlaku dan telah disepakati bersama. Dari rumusan ini terdapat beberapa poin yang mendapat perhatian yaitu : adanya kerelaan namun harus dilaksanakan (keharusan), adanya larangan atau tata tertib, sanksi bagi yang melanggar.

3. Pembinaan Pendidikan Dan Pelatihan

Untuk lebih meningkatkan rasa pengabdian dan tanggung jawab pegawai disamping dilakukan pembinaan terhadap pegawai perlu dilaksanakan pengembangan pegawai.Pengembangan pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan kecakapan dan perilaku pegawai yang sesuai dengan bidang tugas dan kedudukannya sebagai pegawai.Salah satu upaya untuk mengembangkan pengetahuan pegawai adalah pendidikan dan pelatihan.

Pada prinsipnya latihan ini dibagi dalam dua bagian yaitu :preservice training, yaitu latihan yang diberikan kepada pegawai baru dengan maksud agar terampil dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya; dan inservice training, bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, serta kemampuan dalam mengikuti pelatihan kerja. Disamping itu bahwa tujuan latihan dimaksudkan antara lain:

- a. Meningkatkan moral, dedikasi, pengabdian, mutu keahlian, dan keterampilan.
- b. Perbaikan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dan mempermudah penentuan standar pelaksanaan tugas.
- c. Untuk menentukan metode-metode perbaikan yang dapat ditempuh dan yang berorientasi ke masa depan.
- d. Memungkinkan mempertahankan manajer atau pimpinan yang berkaliber tinggi dalam satuan organisasi.
- e. Mengurangi labour turn over atau untuk menstabilisasi pegawai.
- f. Menciptakan adanya pola berpikir yang sama.
- g. Ajang pembinaan karir pegawai.

2.1.7. Tinjauan Tentang Pola Pembinaan

Menurut kamus umum bahasa Indonesia, pola berarti gambar, contoh dan model (Poerwadaminta, 2011:763). Sedangkan pembinaan adalah usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna untuk memperoleh hasil lebih baik (Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 2011:134).

Pengertian pembinaan menurut psikologi, dapat diartikan sebagai upaya memelihara dan membawa suatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya.Dalam manajemen pendidikan luar sekolah, pembinaan dilakukan dengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari hal yang telah direncanakan.Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha untuk menata ulang pola kehidupannya.

Hal tersebut di atas dikaitkan dengan masalah pembinaan, yang dijelaskan oleh pendapat para ahli.Menurut Tangdilintin (2010:58) pembinaan dapat diibaratkan sebagai pelayanan.Pembinaan sebagai pelayanan itu merupakan suatu keprihatinan aktif yang nyata dalam tindakan yang menjunjung tinggi harkat dan martabat orang muda, serta mengangkat harga diri dan kepercayaan diri mereka. Dengan melihat pembinaan sebagai pelayanan, seorang pembina tidak akan pernah mencari nama, popularitas, atau kedudukan dan kehormatan dengan memperalat orang muda.

Menurut Pamudji (2011:7) bahwa: Pembinaan berasal dari kata "bina" yang berarti sama dengan "bangun", jadi pembinaan dapat diartikan sebagai kegunaan yaitu: merubah sesuatu sehingga menjadi baru yang memiliki nilai-nilai yang tinggi. Pembinaan juga mengandung makna sebagai pembaharuan, yaitu:

melakukan usaha-usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih sesuai atau cocok dengan kebutuhan dan menjadi lebih baik dan lebih bermanfaat.

Sedangkan, menurut Hidayat, S (2009: 10) bahwa: Pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, terencana, teratur, dan terarah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan anak didik dengan tindakan-tindakan, pengarahan, pembimbingan, pengembangan dan stimulasi dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan.

Tangilintin (2010:61) pun mengatakan pembinaan akan menjadi suatu “empowerment” atau pemberdayaan dengan maksud:

1. Menyadarkan dan membebaskan
2. Memekarkan potensi dan membangun kepercayaan diri
3. Menumbuhkan kesadaran kritis-konstruksi-bertanggungjawab
4. Mendorong mereka berperan sosial-aktif

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan dapat ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu berasal dari sudut pembaharuan dan berasal dari sudut pengawasan. Pembinaan yang berasal dari sudut pembaharuan yaitu mengubah sesuatu menjadi yang baru dan memiliki nilai-nilai lebih baik bagi kehidupan masa yang akan datang. Sedangkan pembinaan yang berasal dari sudut pengawasan yaitu usaha untuk membuat sesuatu lebih sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan

2.2. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja adalah hasil suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2009: 105) : “suatu

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Prestasi kerja menurut Hasibuan (2010:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Samsudin (2010:159) mengungkapkan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Sadili Samsudin (2010:162) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2.1. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian prestasi tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap prestasi dapat membangun Disiplin Pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari :

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

3. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi Pegawai yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4. Pengembangan

Pihk penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja Pegawai juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja Pegawai. Adapun elemen-elemen pokok sistem penilaian mencakup kriteria-kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada Pegawai.

Pada umumnya pimpinan yang pengelola sumber daya manusia dalam organisasinya sependapat bahwa penilaian prestasi kerja Pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan Pegawai yang bersangkutan. Menurut Fathoni (2010:238) pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan Pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Tampubolon (2012:137) mengatakan penilaian prestasi memainkan peranan penting dalam sistem imbalan. Hal ini adalah merupakan proses evaluasi mengenai prestasi Pegawai, di mana penilaian itu penting untuk alasan-alasan berikut ini :

- a. Mengalokasikan sumber-sumber dalam lingkungan yang dinamis
- b. Menentukan imbalan bagi Pegawai
- c. Memberi umpan balik mengenai pekerjaan yang telah diselesaikan
- d. Memelihara hubungan yang fair dalam organisasi
- e. Melatih dan mengembangkan Pegawai
- f. Mematuhi peraturan.

Menurut Fathoni (2010:240) yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para Pegawai di mana terdapat berbagai faktor yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia yang memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang diterapkan dan diterapkan secara objektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada Pegawai yang dinilai dengan tiga maksud adalah :
 - a. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi Pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.

- b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, Pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip Perencanaan Pembangunan Daerah setiap orang hingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun yang merugikan Pegawai.
 5. Hasil penilaian prestasi setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi Pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, wilayah, maupun pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

2.2.2. Metode Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2009:151) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari 3 faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang Pegawai seperti Kecakapan pegawai dalam memecahkan persoalan, Kesesuaian antarsesamapegawai, serta Pegalaman kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang Pegawai seperti Pelaksanaan pekerjaan, Disiplin waktu dan Tanggung jawab

3. Tingkat Pembinaan Disiplin seperti kerjasama dan kepuasan kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap Pegawai, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Pada metode penilaian berorientasi masa depan dengan penelitian akan prestasi kerja seorang Pegawai untuk melakukan Pekerjaan pada masa yang akan datang, makametode-metode penilaian ini terdiri dari:

- 1) Penilaian diri sendiri (*self Appraisals*), adalah penilaian Pegawai untuk diri sendiri dengan harapan Pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
- 2) Penilaian secara psikologis (*psychological appraisals*), adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologis untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, Pembinaan Disiplin, dan lain-lain yang bersifat psikologis.
- 3) *Management By Objective* (MBO), adalah sebuah program mangemen yang melibatkan Pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang dicapainya.
- 4) *Assessment Center*, adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Menurut Hasibuan (2012:95) unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah kesetiaan Pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap organisasi.

b. Prestasi kerja

Yang dimaksud prestasi kerja adalah hasil kerja Pegawai setiap organisasi mempunyai sasaran maupun target yang ingin dicapai.

c. Kejujuran

Dalam penilaian prestasi kerja dilihat dari kejujuran seorang Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Kedisiplinan

Penilaian terhadap kedisiplinan Pegawai dalam melaksanakan tugasnya, apakah sesuai dengan peraturan-peraturan didalam organisasi

e. Kreatifitas

Kreatifitas dalam suatu pekerjaan sangatlah diperlukan karena suatu pekerjaan dapat lebih mudah dan dapat lebih cepat terselesaikan.

f. Kerjasama

Dalam proses menjalankan suatu organisasi diperlukan kerjasama dan partisipasi setiap pihak yang bersangkutan.

g. Kepemimpinan

Hal yang dinilai dalam kepemimpinan adalah kemampuan seorang pekerja dalam memimpin, pembinaan Disiplin dan pengaruh mereka didalam suatu organisasi.

h. Kepribadian

Kepribadian seseorang yang sangat mempengaruhi dalam prestasi kerja mereka. Pribadi yang baik, sopan, rajin dan periang tentu akan lebih disukai.

i. Prakasa

Dalam hal ini unsuryang dinilai adalah kemampuan pekerja dalam berpikir dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan.

j. Kecakapan

Menilai kecakapan Pegawai dalam menyatukan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam situasi kerja.

k. Tanggung jawab

Penilaian mencakup bagaimana seorang Pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannnya beserta hasil pekerjaannya.

Menurut Asri dan Budi (2010: 20-21) faktor-faktor penentu dalam diri pribadi seseorang dalam meraih prestasi kerja adalah:

- a. Kreatifitas, pikiran lincah yang senantiasa bergerak menghasilkan ide-ide baru.
- b. Pembinaan Disiplin, kemauan untuk maju terus dan hasrat untuk meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, atau pekerjaan yang ditangani.
- c. Integritas, akhlak yang jujur dan hati yang bersih sehingga mempunyai kebijakan hidup, seperti kejujuran, kesetiaan, semangat pengabdian, dan rasa tanggung jawab.

- d. Kemampuan, keterampilan kerja, kemahiran, pengetahuan efisien yang diperoleh dari pendidikan formal, pengalaman hidup maupun pengembangan diri sendiri.
- e. Personalitas, sifat-sifat pribadi yang menimbulkan penghargaan tinggi pada rekan maupun pihak bawahan, misalnya ketegasan (sifat percaya diri), kemanusiaan (sifat humanisan), kerakyatan (sifat demokratis), dan keadilan (sifat objektif).

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Pegawai

Menurut Martoyo (2011:45) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja Pegawai ataupun produktivitas kerja Pegawai antara lain, Pembinaan Disiplin, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistemkompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilakulainnya. Sutrisno (2010:83) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu;

(1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; (3) tingkat Pembinaan Disiplin mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting

adalah kualitas pengawasan (supervision quality), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (personality trait), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar. Ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari Pembinaan Disiplin, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.

Menurut Moenir (2011:145) terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, Pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama

Menurut Mangkunegara (2012:67) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian Prestasi kerja, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor Pembinaan Disiplin (Motivation) yang merumuskan:

- a. Human Performance = Ability + Motivation
- b. Motivation = Attitude + Situation
- c. Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right in the right place, the right man in the right job).

2. Faktor Pembinaan Disiplin

Pembinaan Disiplin tumbuh dari sikap (attitude) seorang pegawai yang menghadapi situasi (situation) kerja. Pembinaan Disiplin merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang Pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama Pegawai.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Irma Ika Melati (2011)	Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai(Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)	Untuk mengetahui Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai(Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)	metode regresi Linear	Ada pengaruh positif antara Pembinaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)
Rudiatin (2011)	Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	Untuk mengetahui Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	metode regresi sederhana	Ada pengaruh positif antara Pembinaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta secara signifikan

Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

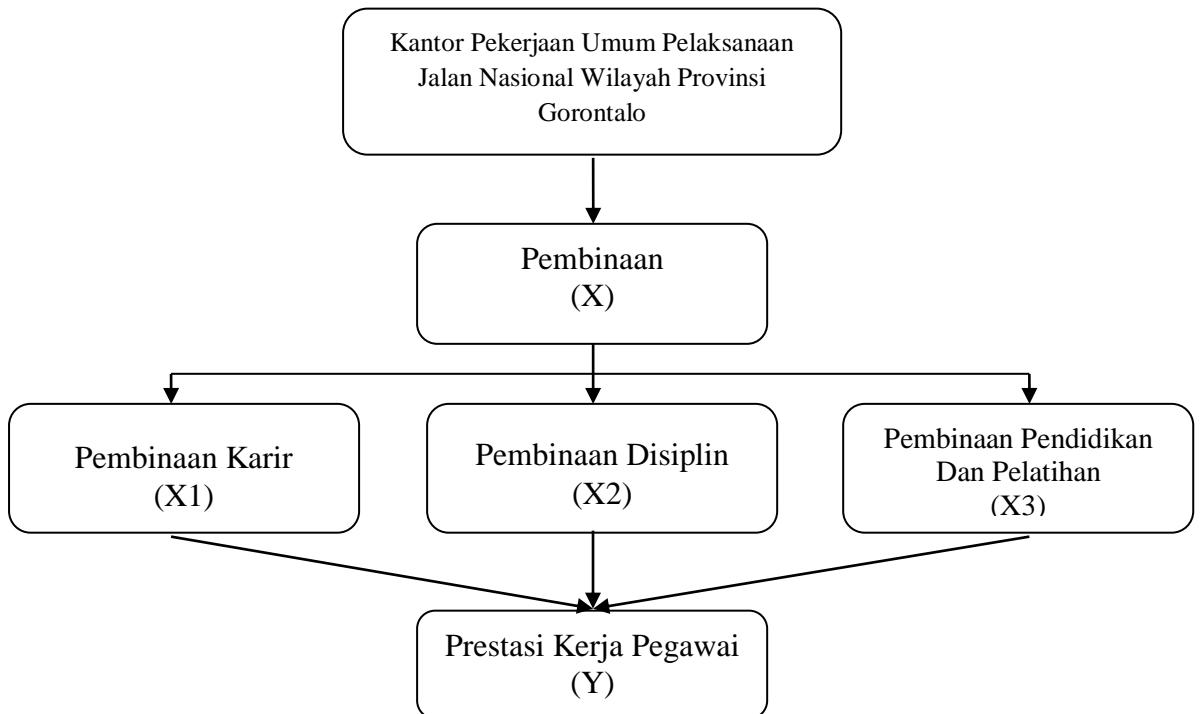
No	Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Rohmiyati Ahmad (2019)	Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo	untuk mengetahui Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo	Metode Analisis Path	

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5.Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana yang diuraikan diatas, maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.
2. Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Karir (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

3. Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Disiplin (X2) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.
4. Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010:136) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut Sugiyono (2010:136) Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiridari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Pembinaan Karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3).
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada table berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pembinaan (X)	Pembinaan Karir (X1)	1. Kecakapan 2. Keterampilan 3. Masa kerja (lama bekerja) 4. Kesetiaan (loyalitas) 5. Ketaatan 6. Tanggung jawab 7. Interest (minat)	Ordinal
	Pembinaan Disiplin (X2)	1. Kerelaan namun harus dilaksanakan (keharusan) 2. Adanya larangan tentang tata tertib pegawai 3. Sanksi bagi yang melanggar	Ordinal
	Pembinaan Pendidikan Dan Pelatihan (X3)	1. Preservice training, 2. Inservice training, 3. Kemampuan dalam mengikuti pelatihan kerja	Ordinal

Sumber Variabel X1:Domi C. Matutina dkk. (2013:98)

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Y

Prestasi Kerja (Y)	1. Kemampuan	- Kecakapan karyawan dalam memecahkan persoalan - Kesesuaian antara individu dan karyawan - Pengalaman kerja	Ordinal
	2. Kejelasan dan peranan	- Pelaksanaan pekerjaan - Disiplin waktu - Tanggung jawab	Ordinal
	1. Tingkat motivasi kerja	- Kerja sama - Kepuasan kerja	Ordinal

Sumber Variabel Y : Sutrisno (2009:151)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Pembinaan (X) Pembinaan karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) dan Pembinaan Pendidikan Dan Pelatihan (X3) serta variabel Dependent prestasi Kerja Pegawai (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioneryang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *greade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negatif)	1

i. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatifadalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Riduwan, (2010:54) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“. Sedangkan menurut Nawawi (Kuncoro 2013:38) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulannya lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo sebanyak 215 orang.

Tabel. 3.4. Daftar Populasi

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Bagian Induk Satker	1
2	Asisten Umum	1
3	Bendahara	1
4	Pengaji SPM	1
5	Staff Keuangan	12
6	Staff Umum	30
7	PKK 1.1	1
8	KTU	1
9	Staff Teknik	2
10	Admin Umum	4
11	PKK 1.2	1
12	KTU	1
13	Staff Teknik	5
14	Admin Umum	8
15	PKK 1.3	1
16	KTU	1
17	Staff Teknik	4
18	Admin Umum	6
19	PKK 1.4	1
20	KTU	1
21	Staff Teknik	10
22	Admin Umum	6
23	PKK 1.5	1
24	KTU	1
25	Staff Teknik	12
26	Admin	6
27	PKK 1.6	1
28	KTU	1
29	Staff Teknik	8
30	Admin	4
31	Bagian Peralatan	81
Jumlah Pegawai		215

Sumber : Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010). Agar data yang diperoleh representatif maka besarnya sampel yang akan diambil harus ditentukan dan harus mencerminkan karakteristik populasi hal ini tergantung oleh dua faktor yaitu metode penarikan sampel dan ukuran sampel.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Agar sampel yang diambil dikatakan representatif maka dalam penarikan ini ditentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan formulasi Slovin (1960) yang dikutip Sellvila Husein (2004:54) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ke tidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Berdasarkan formulasi di atas, maka jumlah sampel minimal yang harus diperoleh adalah:

$$n = \frac{215}{1+215(0,1)(0,1)} = 68,2 \text{ atau di tetapkan } 68 \text{ sampel}$$

Selanjutnya penentuan jumlah sampel akan dilakukan secara proporsional random sampling yakni pertama-tama adalah pengambilan subjek dari setiap unit kerja ditentukan seimbang/sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing unit kerja (proportional sampling).

Tabel. 3.5. Daftar Penentuan Sampel

No	Bagian	Penentuan Sampel		Sampel
		Jumlah	Rumus	
1	Bagian Induk Satker	1	-	1
2	Asisten Umum	1	-	1
3	Bendahara	1	-	1
4	Penguji SPM	1	-	1
2	Staff Keuangan	12	$\frac{12}{215} \times 68$	4
3	Staff Umum	30	$\frac{30}{215} \times 68$	9
4	PKK 1.1	1	-	-
5	KTU	1	-	-
6	Staff Teknik	2	-	-
7	PKK 1.2	1	-	-
8	KTU	1	-	-
9	Staff Teknik	5	$\frac{5}{215} \times 68$	2
10	Admin Umum	8	$\frac{8}{215} \times 68$	3
11	PKK 1.3	1	-	-
12	KTU	1	-	-
13	Staff Teknik	4	$\frac{4}{215} \times 68$	2
14	Admin Umum	6	$\frac{6}{215} \times 68$	2
15	PKK 1.4	1	-	-
16	KTU	1	-	-
17	Staff Teknik	10	$\frac{10}{215} \times 68$	3
18	Admin Umum	6	$\frac{6}{215} \times 68$	2
19	PKK 1.5	1	-	-
20	KTU	1	-	-

21	Staff Teknik	12	$\frac{12}{215} \times 68$	4
22	Admin	6	$\frac{6}{215} \times 68$	2
23	PKK 1.6	1	-	-
24	KTU	1	-	-
25	Staff Teknik	8	$\frac{8}{215} \times 68$	3
26	Admin	4	$\frac{4}{215} \times 68$	2
27	Bagian Peralatan	81	$\frac{81}{215} \times 68$	26
Total				68

3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat

dengan Sugiyono (2007:114) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut dicobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun

menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.6 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduan (2001:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Sugiono (2007:354) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghozila, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

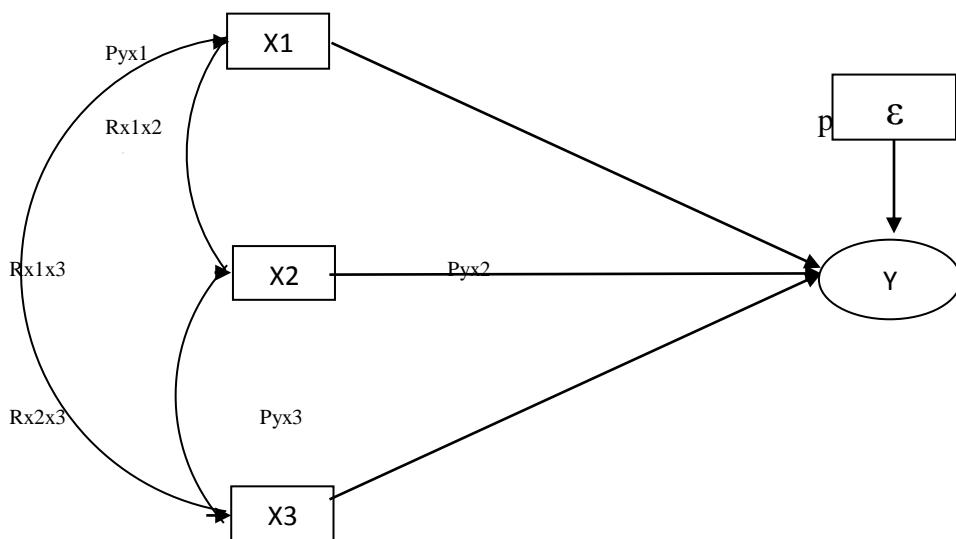
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{\text{Prop Kum} (i) - \text{Prop Kum} (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kualitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.2 Struktur Path analysis

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PYx_3 + PY\epsilon$$

Di mana :

X_1 : Pembinaan Karir

X_2 : Pembinaan Disiplin

X_3 : Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan

Y : Prstasi Kerja Pegawai

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarasub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan anlisys jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 , X_2 , X_3 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$PyX = Pyx_1 X_1 + Pyx_2 X_2 + Pyx_3 X_3 + \epsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi X_1 , X_2 , X_3 ke Y :

3. Menghitung matriks korelasi antara variabel eksogenus, :

4. Menghitung matriks invers R_1^{-1} :
 5. Menghitung koefisien jalur P_{yx_i} ($i = 1, 2, 3$):
 6. Menghitung R^2y (X_1, X_2, X_3) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2, X_3 terhadap Y :
 7. Menghitung koefisien jalur variabel lain ($P_{y\epsilon}$)
 8. Menghitung variabel independen terhadap variabel dependent.
 9. Analisis data menggunakan program SPSS 20.

3.2.9. Jadwal Penelitian

Tabel 3.7.Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

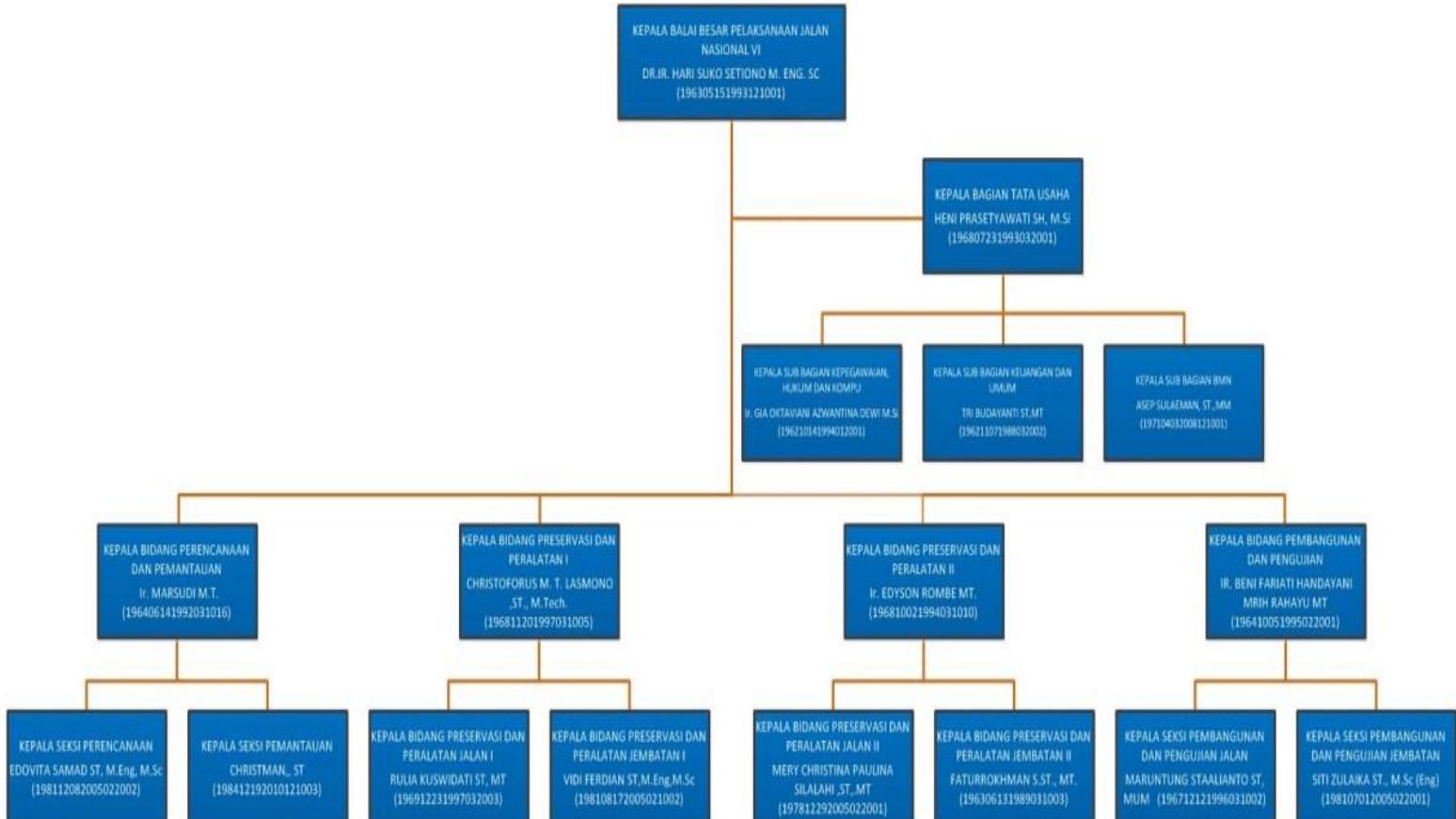
4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat

Berdirinya kantor satker PJN pada 12 April 2010. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang merupakan rumusan upaya yang akan dilaksanakan selama periode Renstra 2015 – 2019 dalam rangka mencapai visi serta mendukung upaya pencapaian target pembangunan nasional, berdasarkan mandat yang diemban oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagaimana yang tercantum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 165 Tahun 2014 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kabinet Kerja, amanat RPJMN tahap ketiga serta perubahan kondisi lingkungan strategis yang dinamis adalah sebagai berikut : Mempercepat pembangunan infrastruktur sumberdaya air termasuk sumber daya maritim untuk mendukung ketahanan air, kedaulatan pangan, dan kedaulatan energi, guna menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik dalam rangka kemandirian ekonomi; Mempercepat pembangunan infrastruktur jalan untuk mendukung konektivitas guna meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan pelayanan sistem logistik nasional bagi penguatan daya saing bangsa di lingkup global yang berfokus pada keterpaduan konektivitas daratan dan maritim; Mempercepat pembangunan infrastruktur permukiman dan perumahan rakyat untuk mendukung layanan infrastruktur dasar yang layak dalam rangka mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia sejalan dengan prinsip

‘infrastruktur untuk semua’; Mempercepat pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat secara terpadu dari pinggiran didukung industri konstruksi yang berkualitas untuk keseimbangan pembangunan antardaerah, terutama di kawasan tertinggal, kawasan perbatasan, dan kawasan perdesaan, dalam kerangka NKRI; Meningkatkan tata kelola sumber daya organisasi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang meliputi sumber daya manusia, pengendalian dan pengawasan, kesekertariatan serta penelitian dan pengembangan untuk mendukung fungsi manajemen meliputi perencanaan yang terpadu, pengorganisasian yang efisien, pelaksanaan yang tepat, dan pengawasan yang ketat.

4.1.2. Struktur organisasi Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi

Satker tupoksinya bertindak sebagai kuasa pengguna anggaran

1. PPK tupoksinya bertindak sebagai pembuat komitmen pelaksanaan pekerjaan Bendahara tupoksinya pengeluaran kas satker
2. Penguji SPM tupoksinya kewenangan melakukan pengujian dan penanda tanganan SPM
3. Asisten Umum tupoksi sebagai pelaksana tugas satker dibagian administrasi keuangan ke satker
4. Asisten Teknik tupoksinya membantu tugas dari PPK

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Prestasi Kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : 1 X 1 X 68 = 68

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : 5 X 1 X 68 = 340

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{340 - 68}{5} = 54,4 = 54$$

Tabel 4.1 Tabel skala penelitian jawaban responden

No	Rentang	Kategori
1.	68-122	Sangat Rendah
2.	123-177	Rendah
3.	178-232	Sedang
4.	233-287	Tinggi
5.	288-342	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2020

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Sub Variabel Pembinaan Karir (X1)

Hasil Tabulasi data Variabel Pembinaan Karir (X1), yang diisi oleh 68 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.2.Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Karir (X1)

Skor	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	8	32	11,8%	9	36	13,2%	27	108	39,7%
3	36	108	52,9%	22	66	32,4%	33	99	48,5%
2	24	48	35,3%	37	74	54,4%	8	16	11,8%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	68	188	100%	68	176	100%	68	223	100%
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		
Skor	Item								
	X ₁ 4			X ₁ 5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	0	0	0,0%	3	15	4,4%			
4	22	88	32,4%	25	100	36,8%			
3	35	105	51,5%	31	93	45,6%			
2	11	22	16,2%	9	18	13,2%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	68	215	100%	68	226	100%			
Kategori	Sedang			Sedang					
Skor	Item								
	X ₁ 6			X ₁ 7					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	7	35	10,3%	0	0	0,0%			
4	32	128	47,1%	3	12	4,4%			

3	24	72	35,3%	29	87	42,6%
2	5	10	7,4%	36	72	52,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	68	245	100%	68	171	100%
Kategori	Tinggi			Sedang		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub Variabel Pembinaan Karir (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 188 dengan kategori Sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 176 dengan kategori Sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 223 dengan kategori Sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 215 dengan kategori Sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 226 dengan kategori Sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.6 memperoleh skor 245 dengan kategori Tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.7 memperoleh skor 171 dengan kategori Sedang.

4.2.2. Gambaran Umum Sub Variabel Pembinaan Disiplin(X2)

Hasil Tabulasi data variabel Pembinaan Disiplin (X2), yang diisi oleh 68 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.3.Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Disiplin (X2)

Skor	Item								
	X ₂ 1			X ₂ 2			X ₂ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	32	160	47,1%	35	175	51,5%	30	150	44,1%
4	24	96	35,3%	18	72	26,5%	23	92	33,8%
3	12	36	17,6%	15	45	22,1%	15	45	22,1%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	68	292	100%	68	292	100%	68	287	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Pembinaan Disiplin (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 292 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 292 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 287 dengan kategori tinggi.

4.2.3 Gambaran Umum Sub Variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)

Hasil Tabulasi data variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3), yang diisi oleh 68responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.4.Tanggapan Responden Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)

Skor	Item								
	X ₃ 1			X ₃ 2			X ₃ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	30	150	44,1%	22	110	32,4%	30	150	44,1%
4	27	108	39,7%	29	116	42,6%	29	116	42,6%
3	10	30	14,7%	17	51	25,0%	9	27	13,2%
2	1	2	1,5%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	68	290	100%	68	277	100%	68	293	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3), responden yang menjawab item pernyataan X3.1 memperoleh skor 290 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X3.2 memperoleh skor 277 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X3.3 memperoleh skor 293 dengan kategori sangat tinggi.

4.2.4 Gambaran Umum Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Prestasi Kerja (Y) yang disi oleh 68responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden TentangPrestasi Kerja (Y)

Skor	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	37	185	54,4%	38	190	55,9%	34	170	50,0%
4	25	100	36,8%	24	96	35,3%	32	128	47,1%
3	6	18	8,8%	6	18	8,8%	2	6	2,9%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	68	303	100%	68	304	100%	68	304	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
Skor	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	32	160	47,1%	35	175	51,5%	34	170	50,0%
4	23	92	33,8%	20	80	29,4%	15	60	22,1%
3	13	39	19,1%	13	39	19,1%	19	57	27,9%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	68	291	100%	68	294	100%	68	287	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
Skor	Item								
	Y.7			Y.8					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	38	190	55,9%	36	180	52,9%			
4	28	112	41,2%	20	80	29,4%			
3	2	6	2,9%	12	36	17,6%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	68	308	100%	68	296	100%			
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y1 memperoleh skor 303 dengan kategori sangat tinggi,responden yang menjawab item pernyataan Y2 memperoleh skor 304 dengan kategori sangat tinggi,responden yang menjawab item

pernyataan Y3 memperoleh skor 304 dengan kategori sangattinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y4 memperoleh skor 291 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y5 memperoleh skor 294 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y6 memperoleh skor 287 dengan sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y7 memperoleh skor 308 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y8 memperoleh skor 296 dengan kategori tinggi.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Prestasi Kerjaresponden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Pembinaan Karir (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2020 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Pembinaan Karir (X1)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pembinaan	Pembinaan Karir	X1.1	0,691	10,91	1,997	Valid	0,735	$>0,60 =$ reliabel
		X1.2	0,756	14,55	1,997	Valid		
		X1.3	0,569	6,94	1,997	Valid		
		X1.4	0,684	10,60	1,997	Valid		

		X1.5	0,745	13,81	1,997	Valid		
		X1.6	0,430	4,35	1,997	Valid		
		X1.7	0,479	5,13	1,997	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub Variabel Pembinaan Karir (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,735 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub Variabel Pembinaan Karir (X1) reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Pembinaan Disiplin (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2020 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Pembinaan Disiplin (X2)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pembinaan	Pembinaan Disiplin	X2.1	0,881	32,46	1,997	Valid	0,818	$>0,60 =$ reliabel
		X2.2	0,910	43,65	1,997	Valid		
		X2.3	0,777	16,17	1,997	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Pembinaan Disiplin (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,818 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Pembinaan Disiplin (X2) reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2020 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pembinaan	Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan	X3.1	0,654	9,42	1,997	Valid	0,623	>0,60 = reliabel
		X3.2	0,714	12,01	1,997	Valid		
		X3.3	0,787	17,05	1,997	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,623 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) reliabel karena *Cronbach's Alpha*>0,60.

4. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2020 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Prestasi Kerja	Item1	0,685	10,64	1,997	Valid	0,852	>0,60 = reliabel
	Item2	0,684	10,60	1,997	Valid		
	Item3	0,676	10,27	1,997	Valid		
	Item4	0,830	22,00	1,997	Valid		
	Item5	0,830	22,00	1,997	Valid		
	Item6	0,791	17,43	1,997	Valid		

	Item7	0,519	5,86	1,997	Valid		
	Item8	0,570	6,96	1,997	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,852 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 68 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,182X_1 + 0,527X_2 + 0,322X_3 + 0,148\epsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien sub variabel independen yakni Pembinaan Karir (X1) yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja(Y). Besarnya pengaruh Pembinaan secara langsung terhadap Prestasi Kerjasebesar 0,182atau 18,2%

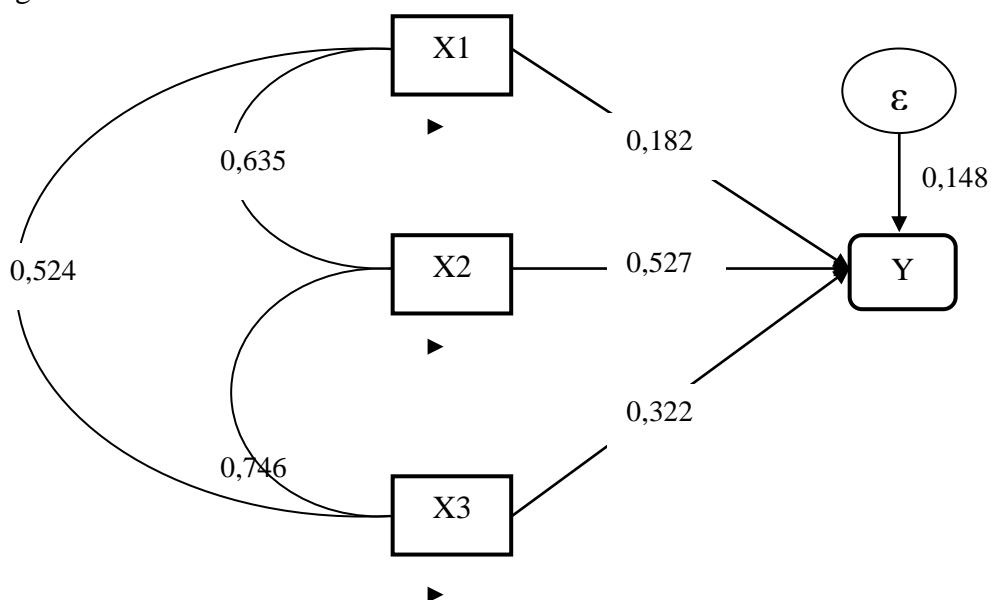
X2 = Pembinaan Disiplin, menandakan bahwa Pembinaan Disiplin (X2), yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Pembinaan Disiplinyang secara langsung terhadap Prestasi Kerjasebesar 0,527atau 52,7%.

X_3 = Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan, menandakan bahwa Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X_3), yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Pembinaan Pendidikan dan Pelatihannya yang secara langsung terhadap Prestasi Kerjasebesar 0,322atau 32,2%.

Sedangkan $\epsilon = 0,148$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 14,8%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,852 ini berarti sekitar 85,2% pengaruh yang ada terhadap Prestasi Kerja oleh variabel Pembinaan Serta masih ada sekitar 14,8% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini, model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang berpengaruh adalah sub Variabel Pembinaan Karir (X1) dengan nilai sebesar 0,182 terhadap Prestasi Kerja, sub variabel Pembinaan Disiplin (X2) yang dominan berpengaruh dengan besar 0,527 terhadap Prestasi Kerja (Y), dan sub variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) dengan besar pengaruh sebesar 0,322 terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh(X1),(X2), dan (X3)secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R²)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Y	0,182	-	18,2%	0,148 Atau 14,8%
X2	X ₂ Terhadap Y	0,527	-	52,7%	
X3	X ₃ Terhadap Y	0,322	-	32,2%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			14,8	
X1,X2, X3 Terhadap Y				85,2%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Pembinaan (X) yang terdiri dari Pembinaan Karir (X1) Pembinaan Disiplin (X2), dan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 122,595 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 dan $propability sig 0,000 < propability \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Pembinaan (X) meliputi Pembinaan Karir (X1), Pembinaan Disiplin (X2), dan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Pembinaan (X) meliputi Pembinaan Karir (X1), Pembinaan Disiplin (X2) dan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Pembinaan (X) Yang Terdiri Dari Pembinaan Karir (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pembinaan (X) yang terdiri dari Pembinaan Karir (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai $propability sig 0,005 < propability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pembinaan yang terdiri dari Pembinaan Karir (X1) berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y)pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo**Diterima.**

4.5.3 Pengaruh Pembinaan (X) Yang Terdiri Dari Pembinaan Disiplin (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkanvariabel Pembinaan (X) yang terdiri dari Pembinaan Disiplin (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai *propability sig*0,000 <*propability α* = 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakanbahwaPembinaan yang terdiri dari Pembinaan Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo**Diterima.**

4.5.4 Pengaruh Pembinaan (X) Yang Terdiri Dari Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkanvariabel Pembinaan (X) yang terdiri dari Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan(X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai *propability sig*0,000 <*propability α* = 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pembinaan yang terdiri dari Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo **Diterima.**

4.6 Korelasi Antar Variabel X Korelasi X₁, X₂, dan X₃

Korelasi Pembinaan Karir (X₁) dengan Pembinaan Disiplin (X₂) sebesar 0,635 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat, Korelasi Pembinaan Karir (X₁) dengan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X₃) sebesar 0,524 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

Korelasi Pembinaan Disiplin (X₂) dengan Pembinaan Karir (X₁) sebesar 0,635 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat. Korelasi Pembinaan Disiplin (X₂) dengan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X₃) sebesar 0,746 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat.

Korelasi Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X₃) dengan Pembinaan Karir (X₁) sebesar 0,524 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat. Korelasi Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X₃) dengan Pembinaan Disiplin (X₂) sebesar 0,746 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pembinaan (X) yang terdiri dari Pembinaan Karir (X₁), Pembinaan Disiplin (X₂), dan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Pembinaan (X) meliputi Pembinaan Karir (X₁), Pembinaan Disiplin (X₂), dan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X₃) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,852 atau 85,2%.

Dari fenomena yang ada pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo, sesuai dengan hasil penelitian sehingga dapat dikatakan bahwa Prestasi Kerja Pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh Pembinaan karir itu sendiri dalam hal keterampilan dan tanggung jawab dari beberapa pegawai secara perspektif belum dapat menunjukkan loyalitas atau interest bagi kantor tersebut akan tetapi pegawai dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya walaupun belum sesuai dengan target yang ditentukan disamping itu DIPA awal sebesar 73,86% juga sangat berpengaruh terhadap dana SIAP, secara keseluruhan program/kegiatan yang direncanakan terealisasi sebesar 80,86% belum menunjukkan hasil yang maksimal. Disamping itu disiplin pegawai juga turut berpengaruh terhadap prestasi yang diberikannya masih ada beberapa pegawai yang belum dapat mematuhi segala peraturan yang ada terkadang masih lalai dalam bekerja, akan tetapi pekerjaan yang dikerjakan pegawai dapat dikerjakan walaupun memerlukan sedikit waktu untuk menyelesaikannya serta adanya program pembinaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terkadang masih ada beberapa pegawai yang belum dapat mengikuti pelatihan yang diberikan sehingga pegawai tersebut belum mampu dan siap bersaing dengan rekan kerjanya, masih ada pula pegawai yang belum memahami akan pelatihan yang diberikan terkadang hanya sibuk akan *Hand Phone* yang digenggamnya. Pada dasarnya pembinaan diberikan agar pegawai memiliki kesadaran dan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Hal ini menunjukan bahwa dengan Pembinaan yang diterapkan secara baik dan menyeluruh, sesuai dengan ketentuan yang berlakupadakantortersebut maka semakin baik pula Prestasi Kerja dari setiap pegawai.

Selain itu terdapat variabel luar yang ikut mempengaruhi namun tidak dimasukan dalam model seperti menurut Menurut Mangkunegara (2012:67) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian Prestasi kerja, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor Pembinaan Disiplin (Motivation) antara lain:

1. Human Performance = Ability + Motivation
2. Motivation = Attitude + Situation
3. Ability = Knowledge + Skill

yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 0,148 atau 14,8%.

Menurut Domi C. Matutina dkk. (2013:98) antara lain pembinaan karir, pembinaan disiplin, pembinaan pendidikan dan pelatihan.

3) Pembinaan Karir

Dalam rangka upaya meningkatkan mutu, keterampilan kerja, memupuk kegairahan kerja atau semangat kerja pegawai, maka pembinaan pegawai harus dilaksanakan atas dasar perpaduan sistem karir dan sistem prestasi kerja.Sistem karir adalah suatu sistem manajemen personalia, dimana untuk pengangkatanpertama didasarkan atas kecakapan dan keterampilan yang bersangkutan, bidang pengembangan lebih lanjut masa kerja (lama bekerja), kesetiaan (loyalitas), ketaatan, tanggung jawab, interest (minat) terhadap tugas yang dibebankan dan syarat-syarat lainnya.

4) Pembinaan Disiplin

Kata-kata disiplin sering terdengar terutama dalam kaitannya tata tertib lalu lintas di jalan raya. Bila dilihat dari makna kata disiplin terkandung beberapa pengertian:

- c. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
- d. Ketaatan pada aturan tata tertib.

Dengan pengertian tersebut terdapat batasan-batasan mengenai pengertian disiplin secara lengkap, suatu sikap mental yang mantap yang mengandung kerelaan kewajiban atau kekerasan untuk mematuhi atau mentaati segala peraturan perundang-undangan, norma-norma yang berlaku dan telah disepakati bersama.

Dari rumusan ini terdapat beberapa poin yang mendapat perhatian yaitu : adanya kerelaan namun harus dilaksanakan (keharusan), adanya larangan, sanksi bagi yang melanggar.

3. Pembinaan Pendidikan Dan Pelatihan

Untuk lebih meningkatkan rasa pengabdian dan tanggung jawab pegawai disamping dilakukan pembinaan terhadap pegawai perlu dilaksanakan pengembangan pegawai.Pengembangan pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan kecakapan dan perilaku pegawai yang sesuai dengan bidang tugas dan kedudukannya sebagai pegawai.Salah satu upaya untuk mengembangkan pengetahuan pegawai adalah pendidikan dan pelatihan.

Pada prinsipnya latihan ini dibagi dalam dua bagian yaitu :preservice training, yaitu latihan yang diberikan kepada pegawai baru dengan maksud agar terampil dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya; dan inservice training, bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, serta kemampuan dalam mengituti pelatihan kerja. Disamping itu bahwa tujuan latihan dimaksudkan antara lain:

Dan Penelitian ini sejalan dengan kedua penelitian penelitian terdahulu, Irma Ika Melati (2011) dan Rudiatin (2011) Judul “Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai(Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah) dan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja padaKementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah) dan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,682 menunjukan setiap peningkatan 1% Pembinaan persdiaan akan mampu meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,682.

Pembinaan (X) yang terdiri dari Pembinaan Karir (X1), Pembinaan Disiplin (X2), dan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadapPrestasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

4.7.2. Pembinaan (X) yang terdiri dari Pembinaan Karir (X1), Pembinaan Disiplin (X2), dan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)

- 1. Pembinaan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadapPrestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Prestasi Kerjaresponden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub Variabel Pembinaan Karir(X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) Hal ini menunjukan bahwa dengan Pembinaan (X)melalui Pembinaan Karir (X1) yang diterapkan oleh kantor maka dapat menghasilkanPrestasi Kerja (Y) yang baik pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo menjadi faktor pendukung sekligus terendahdalam Pembinaan.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa Pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo Sub Variabel Pembinaan Karir yaitukurangnya pegawaiyang memiliki kemampuan kecakapan dalam bekerja sehingga masih ada beberapa tugas yang belum terselesaikan, dalam hal keterampilan dan tanggung jawab dari beberapa pegawai secara perspektif belum dapat menunjukkan loyalitas atau interest bagi kantor tersebut masih ada pegawai yang memiliki masa kerja lama (senioritas) belum mampu bekerja secara professional belum secara eseluruhan memiliki ketaatan dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya kadang melimpakan kesalahanya kepada orang lain, akan tetapi pegawai dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya walaupun belum sesuai dengan target yang ditentukan disamping itu DIPA awal juga sanagat berpengaruh terhadap dana SIAP, secara keseluruhan program/kegiatan yang direncanakan terealisasi belum menunjukkan hasil yang maksimal.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Domi C. Matutina dkk. (2013:98) Dalam rangka upaya meningkatkan mutu, keterampilan kerja, memupuk kegairahan kerja atau semangat kerja pegawai, maka pembinaan

pegawai harus dilaksanakan atas dasar perpaduan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Sistem karir adalah suatu sistem manajemen personalia, dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan dan keterampilan yang bersangkutan, bidang pengembangan lebih lanjut masa kerja (lama bekerja), kesetiaan (loyalitas), ketaatan, tanggung jawab, interest (minat) terhadap tugas yang dibebankan dan syarat-syarat lainnya.

Irma Ika Melati (2011) .Dengan judul Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah).Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pembinaankarir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah). Pembinaankarir akan mampu meningkatkan prestasi kerja pabila diterapkan secara maksimal dan secara menyeluruh dengan otomatis prestasi kerja pegawai kan meningkat.

2. Pembinaan Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Prestasi Kerja responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Pembinaan Disiplin (X2) terhadap Prestasi Kerja(Y).Hal ini menunjukan bahwa dengan Pembinaan (X) melalui Pembinaan Disiplin (X2) padakantor maka akan semakin baik pula Prestasi Kerja (Y) pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa Pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo sub variabel Pembinaan

Disiplinpegawai sangat berpengaruh terhadap prestasi yang diberikannya sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dalam hal ini masih ada beberapa pegawai yang belum dapat mematuhi segala peraturan yang ada terkadang masih lalai dalam bekerja, akan tetapi pekerjaan yang dikerjakan pegawai dapat dikerjaan walaupun memerlukan sedikit waktu untuk menyelesaiakannya, Pimpinan menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif adanya keharusan pegawai bekerja dengan penuh kerelaan terhadap pekerjaan yang diembanya, pegawai selalu tahu akan adanya peraturan yang dibuat suatu instansi atau pimpinan menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif, serta setiap sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran apabila pegawai melakukan pelanggaran atau kesalahan sanksi yang diberikan terhadap pegawai selalu memiliki nilai kerja. .

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Domi C. Matutina dkk.(2013:98) disiplin yaitu suatu sikap mental yang mantap yang mengandung kerelaan kewajiban atau kekerasan untuk mematuhi atau mentaati segala peraturan perundang-undangan, norma-norma yang berlaku dan telah disepakati bersama.Adanya kerelaan namun harus dilaksanakan (keharusan), adanya larangan, sanksi bagi yang melanggar.

Irma Ika Melati (2011) .Dengan judul Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah).Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah).disiplin akan mampu meningkatkan

prestasi kerja apabila diterapkan secara maksimal dan secara menyeluruh dengan otomatis prestasi kerja pegawai akan meningkat pula.

3. Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Prestasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan(X3) terhadap Prestasi Kerja(Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baikPembinaan (X) melalui Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) padakantor maka akan semakin baik pula Prestasi Kerja (Y) pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo menjadi faktor pendukung dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo sub variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan yaitu adanya program pembinaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksakan terkadang kantor memberikan pelatihan kepada setiap pegawai baru, masih ada beberapa pegawai yang belum dapat mengikuti pelatihan yang diberikan sehingga pegawai tersebut belum mampu dan siap bersaing dengan rekan kerjanya, dalam pembinaan pendidikan dan pelatihan pimpinan berupayah untuk meningkatkan mutu, keahlian, serta kemampuan dalam mengikuti pelatihan kerja akan tetapi dalam hal ini kurangnya kemampuan pegawai dalam mengikuti pelatihan kerja, serta setiap pegawai belum mampu mengikuti pelatihan belum memahami akan pelatihan yang diberikan terkadang hanya sibuk akan *Hand Phone* yang digenggamnya. Pada dasarnya pembinaan

diberikan agar pegawai memiliki kesadaran dan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rudiatin(2011) Dengan judul Pengaruh Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.Hal ini berarti bahwa Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y).”.Hasil Penelitiannya adalah pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa pembinaan Pendidikan dan Pelatihan yang baik dan berkesinambungan serta pemberian motivasi kerja yang baik tepat akan meningkatkan prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Karir (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.
2. Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Karir (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.
3. Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Disiplin (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.
4. Pembinaan (X) Yakni Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi untuk variabel pembinaan karir (X1), dimana pembinaan karir yang ada pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo masih rendah sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan setiap kecakapan, keterampilan dan tanggung jawab pegawai sehingga secara perspektif dapat menunjukkan loyalitas atau interest bagi kantor, disamping itu pimpinan perlu mengevaluasi hasil kerja dari setiap pegawai agar kiranya DIPA yang ditergetkan dengan hasil tertentu bisa maksimal secara otomatis keseluruhan program/kegiatan yang direncanakan terealisasi lebih diatas dapat menunjukkan hasil yang maksimal, dengan adanya hasil yang maksimal dari setiap pekerjaan pembinaan pegawai maka akan sangat mempengaruhi prestasi dari setiap pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya faktor-faktor kemampuan (ability) dan faktor Pembinaan Disiplin (Motivation) Mangkunegara (2012:67)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Rineka Cipta.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Rafika Aditama, Bandung.
- _____. 2012. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Rafika Aditama, Bandung.
- Hasibuan Malayu SP. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, BumiAksara, Jakarta.
- Hartati Sukirman dkk 2009. Administrasi Dan Supervisi Pendidikan. Yogyakarta : FIP Pres.
- Hedjrahman Suad Husnan2012. Manajemen Personalia. Edisi Ke-4. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hidayat S. 2009. Pembinaan Perkotaan Di Indonesia. Tinjauan Dari Aspek Administrasi Pemerintahan. BinaAksara : Jakarta.
- Marwan Asridan Budi. 2010. Pengelolaan Karyawan. BPFE : Yogyakarta.
- Martoyo.Susilo..2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE.Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. & Jackson JhonH. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Matutina, Domi C. dkk. 2013. Manajemen Personalia. Jakarta : Rineka Cipta
- _____. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta : Rineka Cipta
- Nawawi Hadari. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- Pamudji. 2011. Pembinaan Perkotaan Di Indonesia. Bina Aksara. Jakarta.
- Poerwadaminta. 2011. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Riduwan2010,*Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Alfabeta

- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : Pustaka Setia
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : CV. Pustaka Setia
- Sugiyono.2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edi, 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Sudjana, Ibrahim. 2010. Penelitian dan penilaian Pendidikan. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- _____. 2014. Penelitian dan penilaian Pendidikan. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Tampubolon, Manahan.2012. Perilaku Organisasi. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Tangdilintin, Philip. 2010. Pembinaangenerasi Muda. Kanisius: Yogyakarta.
- Widjaja A.W. 1988. Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar. Jakarta : Rajawali Press.

KUESIONER

ANGKET UNTUK PEGAWAI KANTOR PEKERJAAN UMUM PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH PROVINSI GORONTALO DALAM RANGKA MENGIKUR PENGARUH PEMBINAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Rohmiyati Ahmad Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak/Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Rohmiyati Ahmad

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Jabatan :
4. Masa Kerja :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapatanda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kada-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

1. PEMBINAAN

A. Pembinaan Karir

No	Pernyataan
1	<p>Pegawai mempunyai kecakapan dalam bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mempunyai kecakapan dalam bekerja b. Sering mempunyai kecakapan dalam bekerja c. Kadang-kadang mempunyai kecakapan dalam bekerja d. Jarang mempunyai kecakapan dalam bekerja e. Tidak pernah mempunyai kecakapan dalam bekerja
2	<p>Pegawai mempunyai keterampilan dalam bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mempunyai keterampilan dalam bekerja b. Sering mempunyai keterampilan dalam bekerja c. Kadang-kadang mempunyai keterampilan dalam bekerja d. Jarang mempunyai keterampilan dalam bekerja e. Tidak pernah mempunyai keterampilan dalam bekerja
3	<p>Dalam pembinaan karir pegawai lebih diprioritaskan lamanya masa kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu diprioritaskan lamanya masa kerja b. Sering diprioritaskan lamanya masa kerja c. Kadang-kadang diprioritaskan lamanya masa kerja d. Jarang diprioritaskan lamanya masa kerja e. Tidak pernah diprioritaskan lamanya masa kerja
4	<p>Pegawai loyal akan terdapat pembinaan karir</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu loyal akan terdapat pembinaan karir b. Sering loyal akan terdapat pembinaan karir c. Kadang-kadang loyal akan terdapat pembinaan karir d. Jarang loyal akan terdapat pembinaan karir e. Tidak pernah loyal akan terdapat pembinaan karir
5	<p>Pegawai taat kepada segala peraturan yang ada</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu taat kepada segala peraturan yang ada b. Sering taat kepada segala peraturan yang ada c. Kadang-kadang taat kepada segala peraturan yang ada d. Jarang taat kepada segala peraturan yang ada e. Tidak pernah taat kepada segala peraturan yang ada

6	Pegawai bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan
	a. Selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan b. Sering bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan c. Kadang-kadang bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan d. Jarang bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan e. Tidak pernah bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan
7	Pegawai mempunyai minat dalam pembinaan karir
	a. Selalu mempunyai minat dalam pembinaan karir b. Sering mempunyai minat dalam pembinaan karir c. Kadang-kadang mempunyai minat dalam pembinaan karir d. Jarang mempunyai minat dalam pembinaan karir e. Tidak pernah mempunyai minat dalam pembinaan karir

B. Pembinaan Disiplin

No	Pernyataan
1	Sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan)
	a. Selalu bersifat obyektif b. Sering bersifat obyektif c. Kadang-kadang bersifat obyektif d. Jarang bersifat obyektif e. Tidak pernah bersifat obyektif
2	Pimpinan menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif
	a. Selalu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif b. Sering menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif c. Kadang-kadang menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif d. Jarang menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif e. Tidak pernah menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif
3	Sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran
	a. Selalu mempunyai nilai pelajaran yang baik b. Sering mempunyai nilai pelajaran yang baik c. Kadang-kadang mempunyai nilai pelajaran yang baik d. Jarang mempunyai nilai pelajaran yang baik e. Tidak pernah mempunyai nilai pelajaran yang baik

C. Pembinaan Pendidikan Dan Pelatihan

No	Pernyataan
1	Kantor memberikan pelatihan kepada setiap pegawai baru
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu bersifat obyektif b. Sering bersifat obyektif c. Kadang-kadang bersifat obyektif d. Jarang bersifat obyektif e. Tidak pernah bersifat obyektif
2	Dalam pembinaan pendidikan dan pelatihan upayah untuk meningkatkan mutu, keahlian, serta kemampuan dalam mengituti pelatihan kerja
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berupayah meningkatkan mutu, keahlian, serta kemampuan dalam mengituti pelatihan kerja b. Sering berupayah meningkatkan mutu, keahlian, serta kemampuan dalam mengituti pelatihan kerja c. Kadang-kadang berupayah meningkatkan mutu, keahlian, serta kemampuan dalam mengituti pelatihan kerja d. Jarang berupayah meningkatkan mutu, keahlian, serta kemampuan dalam mengituti pelatihan kerja e. Tidak pernah berupayah meningkatkan mutu, keahlian, serta kemampuan dalam mengituti pelatihan kerja
3	Setiap pegawai mampu dalam mengikuti pelatihan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu dalam mengikuti pelatihan b. Sering mampu dalam mengikuti pelatihan c. Kadang-kadang mampu dalam mengikuti pelatihan d. Jarang mampu dalam mengikuti pelatihan e. Tidak pernah mampu dalam mengikuti pelatihan

2. VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

A. Kemampuan

1	Kecakapan pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat memecahkan persoalan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memecahkan persoalan b. Sering memecahkan persoalan c. Kadang-kadang memecahkan persoalan d. Jarang memecahkan persoalan e. Tidak memecahkan persoalan
2	Kesesuaian antara individu dan pegawai dapat di perlukan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu perlukan b. Sering perlukan c. Kadang-kadang perlukan d. Jarang perlukan e. Tidak perlukan
3	Pengalaman kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan organisasi b. Sering menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan organisasi c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan organisasi d. Jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan organisasi e. Tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan organisasi

B. Kejelasan Dan Peranan

1	Dalam melakukan pelaksanaan pekerjaan pimpinan berdialog dengan pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berdialog dengan pegawai b. Sering berdialog dengan pegawai c. Kadang-kadang berdialog dengan pegawai d. Jarang berdialog dengan pegawai e. Tidak berdialog dengan pegawai
2	Disiplin waktu bagi pegawai sangat di butuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu di butuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan b. Sering di butuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan c. Kadang-kadang di butuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan d. Jarang di butuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan e. Tidak di butuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan

3	Rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dibutuhkan b. Sering dibutuhkan c. Kadang-kadang dibutuhkan d. Jarang dibutuhkan e. Tidak dibutuhkan

C. Tingkat Motivasi Kerja

1	Kerjasama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi b. Sering dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi c. Kadang-kadang dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi d. Jarang dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi e. Tidak dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi
2	kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan apakah dibutuhkan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan saran atau masukan yang baik kepada pimpinan saat rapat berlangsung b. Sering memberikan saran atau masukan yang baik kepada pimpinan saat rapat berlangsung c. Kadang-kadang memberikan saran atau masukan yang baik kepada pimpinan saat rapat berlangsung d. Jarang memberikan saran atau masukan yang baik kepada pimpinan saat rapat berlangsung e. Tidak memberikan saran atau masukan yang baik kepada pimpinan saat rapat berlangsung
3	Bawahan mengajukan pertanyaan tentang tugas-tugas yang diberikan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mengajukan pertanyaan tentang tugas-tugas yang diberikan b. Sering mengajukan pertanyaan tentang tugas-tugas yang diberikan c. Kadang-kadang mengajukan pertanyaan tentang tugas-tugas yang diberikan d. Jarang mengajukan pertanyaan tentang tugas-tugas yang diberikan e. Tidak pernah mengajukan pertanyaan tentang tugas-tugas yang diberikan

LAMPIRAN 2**Data Ordinal**

No	Pembinaan Karir (X1)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	3	3	3	2	2	19
2	2	2	4	4	4	3	2	21
3	4	4	3	3	5	5	3	27
4	3	2	4	3	3	4	3	22
5	2	2	4	4	3	2	2	19
6	3	2	4	4	3	3	4	23
7	2	2	3	3	4	4	2	20
8	3	3	4	4	4	4	3	25
9	3	2	3	3	3	4	2	20
10	3	3	4	4	4	4	2	24
11	2	2	3	3	3	3	2	18
12	3	3	4	3	3	4	3	23
13	3	4	4	4	4	4	4	27
14	3	3	4	4	3	3	3	23
15	3	3	4	4	4	4	3	25
16	2	2	2	2	3	4	2	17
17	2	2	3	2	2	3	2	16
18	3	3	4	4	4	4	3	25
19	3	4	3	3	3	3	3	22
20	2	2	3	3	3	4	3	20
21	2	2	3	2	2	3	2	16
22	2	2	3	3	3	3	3	19
23	2	2	2	3	3	3	2	17
24	2	2	3	3	3	4	3	20
25	2	2	3	3	2	3	2	17
26	2	2	3	3	3	3	2	18
27	2	2	4	4	3	4	2	21
28	3	2	2	2	3	5	2	19
29	3	2	3	2	2	4	3	19
30	3	3	3	3	4	5	2	23
31	2	2	3	2	2	3	2	16
32	3	3	2	2	3	3	2	18
33	2	2	3	3	3	4	2	19
34	4	3	2	3	4	5	3	24
35	3	2	2	2	2	4	3	18
36	3	2	3	3	4	4	2	21
37	3	2	3	3	3	2	3	19
38	2	2	4	4	4	3	2	21
39	3	3	4	4	4	4	3	25
40	3	2	4	3	3	4	2	21
41	3	2	3	3	4	2	2	19
42	2	2	4	4	4	4	2	22
43	3	3	3	3	4	4	3	23

44	4	4	3	3	4	3	4	25
45	3	3	4	4	4	3	3	24
46	3	3	3	3	4	4	3	23
47	2	2	4	3	3	4	2	20
48	3	2	4	4	4	2	2	21
49	3	3	4	4	3	3	3	23
50	2	3	3	3	5	5	3	24
51	3	2	4	4	3	3	2	21
52	2	2	3	3	4	5	2	21
53	4	4	4	4	4	4	3	27
54	3	2	3	3	4	4	3	22
55	2	2	4	3	3	4	2	20
56	4	4	4	4	5	5	2	28
57	4	4	4	4	3	3	3	25
58	4	4	4	4	4	4	3	27
59	2	2	2	2	3	4	3	18
60	3	2	3	2	2	3	3	18
61	4	4	4	4	4	4	2	26
62	3	3	3	3	4	4	2	22
63	3	3	3	3	2	3	3	20
64	3	2	3	2	3	4	3	20
65	3	3	3	3	3	3	2	20
66	2	3	2	3	3	3	2	18
67	3	3	3	3	3	4	2	21
68	3	3	3	3	2	3	2	19

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	24.000	0.353	0.353	0.372	-0.377	1.000
	3.000	36.000	0.529	0.882	0.197	1.187	2.382
	4.000	8.000	0.118	1.000	0.000	2.000	3.729
2.000	2.000	37.000	0.544	0.544	0.397	0.111	1.000
	3.000	22.000	0.324	0.868	0.214	1.115	2.292
	4.000	9.000	0.132	1.000	0.000	3.000	3.347
3.000	2.000	8.000	0.118	0.118	0.197	-1.187	1.000
	3.000	33.000	0.485	0.603	0.386	0.261	2.289
	4.000	27.000	0.397	1.000	0.000	2.000	3.648
4.000	2.000	11.000	0.162	0.162	0.245	-0.987	1.000
	3.000	35.000	0.515	0.676	0.359	0.458	2.293
	4.000	22.000	0.324	1.000	0.000	3.000	3.625
5.000	2.000	9.000	0.132	0.132	0.214	-1.115	1.000
	3.000	31.000	0.456	0.588	0.389	0.223	2.234
	4.000	25.000	0.368	0.956	0.093	1.705	3.423
6.000	5.000	3.000	0.044	1.000	0.000	3.000	4.733
	2.000	5.000	0.074	0.074	0.139	-1.450	1.000
	3.000	24.000	0.353	0.426	0.392	-0.185	2.180
	4.000	32.000	0.471	0.897	0.179	1.265	3.349

	5.000	7.000	0.103	1.000	0.000	3.000	4.637
7.000	2.000	36.000	0.529	0.529	0.398	0.074	1.000
	3.000	29.000	0.426	0.956	0.093	1.705	2.466
	4.000	3.000	0.044	1.000	0.000	8.210	3.866

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	Total
2.382	2.292	2.289	2.293	2.234	1.000	1.000	13.490
1.000	1.000	3.648	3.625	3.423	2.180	1.000	15.876
3.729	3.347	2.289	2.293	4.733	4.637	2.466	23.494
2.382	1.000	3.648	2.293	2.234	3.349	2.466	17.372
1.000	1.000	3.648	3.625	2.234	1.000	1.000	13.508
2.382	1.000	3.648	3.625	2.234	2.180	3.866	18.936
1.000	1.000	2.289	2.293	3.423	3.349	1.000	14.353
2.382	2.292	3.648	3.625	3.423	3.349	2.466	21.185
2.382	1.000	2.289	2.293	2.234	3.349	1.000	14.547
2.382	2.292	3.648	3.625	3.423	3.349	1.000	19.719
1.000	1.000	2.289	2.293	2.234	2.180	1.000	11.996
2.382	2.292	3.648	2.293	2.234	3.349	2.466	18.664
2.382	3.347	3.648	3.625	3.423	3.349	3.866	23.640
2.382	2.292	3.648	3.625	2.234	2.180	2.466	18.828
2.382	2.292	3.648	3.625	3.423	3.349	2.466	21.185
1.000	1.000	1.000	1.000	2.234	3.349	1.000	10.583
1.000	1.000	2.289	1.000	1.000	2.180	1.000	9.469
2.382	2.292	3.648	3.625	3.423	3.349	2.466	21.185
2.382	3.347	2.289	2.293	2.234	2.180	2.466	17.191
1.000	1.000	2.289	2.293	2.234	3.349	2.466	14.631
1.000	1.000	2.289	1.000	1.000	2.180	1.000	9.469
1.000	1.000	2.289	2.293	2.234	2.180	2.466	13.462
1.000	1.000	1.000	2.293	2.234	2.180	1.000	10.708
1.000	1.000	2.289	2.293	2.234	3.349	2.466	14.631
1.000	1.000	2.289	2.293	1.000	2.180	1.000	10.762
1.000	1.000	2.289	2.293	2.234	2.180	1.000	11.996
1.000	1.000	3.648	3.625	2.234	3.349	1.000	15.856
2.382	1.000	1.000	1.000	2.234	4.637	1.000	13.254
2.382	1.000	2.289	1.000	1.000	3.349	2.466	13.485
2.382	2.292	2.289	2.293	3.423	4.637	1.000	18.316
1.000	1.000	2.289	1.000	1.000	2.180	1.000	9.469
2.382	2.292	1.000	1.000	2.234	2.180	1.000	12.089
1.000	1.000	2.289	2.293	2.234	3.349	1.000	13.165
3.729	2.292	1.000	2.293	3.423	4.637	2.466	19.841
2.382	1.000	1.000	1.000	1.000	3.349	2.466	12.196
2.382	1.000	2.289	2.293	3.423	3.349	1.000	15.735
2.382	1.000	2.289	2.293	2.234	1.000	2.466	13.664
1.000	1.000	3.648	3.625	3.423	2.180	1.000	15.876

2.382	2.292	3.648	3.625	3.423	3.349	2.466	21.185
2.382	1.000	3.648	2.293	2.234	3.349	1.000	15.906

Data Ordinal

No	Pembinaan Disiplin (X2)			Total
	1	2	3	
1	4	3	3	10
2	4	5	5	14
3	5	5	5	15
4	5	5	4	14
5	4	4	4	12
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	4	14
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	4	14
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	4	4	3	11
17	4	3	3	10
18	5	5	5	15
19	3	3	4	10
20	4	3	3	10
21	3	4	3	10
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	3	3	4	10
25	3	3	4	10
26	4	3	3	10
27	5	5	4	14
28	3	4	3	10
29	3	4	3	10
30	4	4	4	12
31	4	4	3	11
32	4	3	3	10
33	4	4	5	13
34	3	3	5	11
35	4	4	4	12
36	5	5	4	14
37	3	3	5	11
38	4	5	5	14
39	5	5	5	15

40	5	5	4	14
41	4	4	5	13
42	5	5	5	15
43	5	5	4	14
44	3	3	5	11
45	4	5	5	14
46	5	5	5	15
47	5	5	3	13
48	4	4	3	11
49	5	5	5	15
50	5	5	4	14
51	5	5	5	15
52	5	5	5	15
53	5	5	5	15
54	5	5	4	14
55	5	5	5	15
56	5	5	5	15
57	5	5	5	15
58	5	5	5	15
59	4	4	4	12
60	4	3	4	11
61	5	5	5	15
62	3	4	3	10
63	4	3	4	11
64	3	3	4	10
65	4	4	4	12
66	4	4	4	12
67	3	4	3	10
68	4	3	3	10

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	4.000	24.000	0.353	0.529	0.398	0.074	2.075
	5.000	32.000	0.471	1.000	0.000		3.314
2.000	3.000	15.000	0.221	0.221	0.297	-0.770	1.000
	4.000	18.000	0.265	0.485	0.399	-0.037	1.959
	5.000	35.000	0.515	1.000	0.000		3.119
3.000	3.000	15.000	0.221	0.221	0.297	-0.770	1.000
	4.000	23.000	0.338	0.559	0.395	0.148	2.054
	5.000	30.000	0.441	1.000	0.000		3.239

Succesive Interval

1	2	3	Total
2.075	1.000	1.000	4.075
2.075	3.119	3.239	8.433
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	2.054	8.487
2.075	1.959	2.054	6.088
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	2.054	8.487
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	2.054	8.487
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
2.075	1.959	1.000	5.034
2.075	1.000	1.000	4.075
3.314	3.119	3.239	9.672
1.000	1.000	2.054	4.054
2.075	1.000	1.000	4.075
1.000	1.959	1.000	3.959
2.075	1.959	2.054	6.088
2.075	1.959	2.054	6.088
1.000	1.000	2.054	4.054
1.000	1.000	2.054	4.054
2.075	1.000	1.000	4.075
3.314	3.119	2.054	8.487
1.000	1.959	1.000	3.959
1.000	1.959	1.000	3.959
2.075	1.959	2.054	6.088
2.075	1.959	1.000	5.034
2.075	1.000	1.000	4.075
2.075	1.959	3.239	7.273
1.000	1.000	3.239	5.239
2.075	1.959	2.054	6.088
3.314	3.119	2.054	8.487
1.000	1.000	3.239	5.239
2.075	3.119	3.239	8.433
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	2.054	8.487
2.075	1.959	3.239	7.273

3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	2.054	8.487
1.000	1.000	3.239	5.239
2.075	3.119	3.239	8.433
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	1.000	7.433
2.075	1.959	1.000	5.034
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	2.054	8.487
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	2.054	8.487
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
3.314	3.119	3.239	9.672
2.075	1.959	2.054	6.088
2.075	1.000	2.054	5.130
3.314	3.119	3.239	9.672
1.000	1.959	1.000	3.959
2.075	1.000	2.054	5.130
1.000	1.000	2.054	4.054
2.075	1.959	2.054	6.088
2.075	1.959	2.054	6.088
1.000	1.959	1.000	3.959
2.075	1.000	1.000	4.075

No	Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)			Total
	1	2	3	
1	3	4	3	10
2	4	5	4	13
3	5	5	4	14
4	5	4	5	14
5	3	4	4	11
6	5	4	5	14
7	5	5	4	14
8	5	5	4	14
9	5	4	5	14
10	5	4	5	14
11	4	5	5	14
12	5	4	5	14
13	4	5	5	14
14	4	5	5	14
15	4	5	5	14
16	4	3	4	11
17	4	3	4	11
18	5	4	5	14
19	4	4	3	11
20	4	3	4	11
21	4	3	3	10
22	4	3	4	11
23	4	4	4	12
24	4	3	3	10
25	4	3	3	10
26	3	3	4	10
27	5	5	4	14
28	5	3	3	11
29	5	3	3	11
30	5	5	4	14
31	4	3	4	11
32	3	4	3	10
33	4	5	4	13
34	5	4	5	14
35	5	4	5	14
36	2	4	4	10
37	5	5	4	14
38	4	5	5	14

39	4	5	5	14
40	5	4	5	14
41	5	4	5	14
42	5	4	5	14
43	5	4	5	14
44	5	5	4	14
45	5	4	5	14
46	4	5	5	14
47	4	3	4	11
48	4	3	4	11
49	4	5	5	14
50	4	4	3	11
51	5	4	5	14
52	5	5	4	14
53	5	4	5	14
54	5	4	5	14
55	4	5	5	14
56	5	4	5	14
57	5	4	5	14
58	5	4	4	13
59	4	5	5	14
60	3	5	5	13
61	5	3	4	12
62	3	3	4	10
63	3	5	5	13
64	3	4	4	11
65	4	3	4	11
66	4	3	4	11
67	3	4	4	11
68	3	4	4	11

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.015	0.015	0.037	-2.178	1.000
	3.000	10.000	0.147	0.162	0.245	-0.987	2.118
	4.000	27.000	0.397	0.559	0.395	0.148	3.155
	5.000	30.000	0.441	1.000	0.000		4.426
	2.000	3.000	0.250	0.250	0.318	-0.674	1.000
2.000	4.000	29.000	0.426	0.676	0.359	0.458	2.174
	5.000	22.000	0.324	1.000	0.000		3.381
	3.000	9.000	0.132	0.132	0.214	-1.115	1.000
	4.000	29.000	0.426	0.559	0.395	0.148	2.195
	5.000	30.000	0.441	1.000	0.000		3.513

Succesive Interval

1	2	3	Total
2.118	2.174	1.000	5.292
3.155	3.381	2.195	8.732
4.426	3.381	2.195	10.003
4.426	2.174	3.513	10.113
2.118	2.174	2.195	6.488
4.426	2.174	3.513	10.113
4.426	3.381	2.195	10.003
4.426	3.381	2.195	10.003
4.426	2.174	3.513	10.113
4.426	2.174	3.513	10.113
3.155	3.381	3.513	10.049
4.426	2.174	3.513	10.113
3.155	3.381	3.513	10.049
3.155	3.381	3.513	10.049
3.155	3.381	3.513	10.049
3.155	1.000	2.195	6.350
3.155	1.000	2.195	6.350
4.426	2.174	3.513	10.113
3.155	2.174	1.000	6.329
3.155	1.000	2.195	6.350
3.155	1.000	1.000	5.155
3.155	1.000	2.195	6.350
3.155	2.174	2.195	7.524
3.155	1.000	1.000	5.155
3.155	1.000	1.000	5.155
2.118	1.000	2.195	5.314
4.426	3.381	2.195	10.003
4.426	1.000	1.000	6.426
4.426	1.000	1.000	6.426
4.426	3.381	2.195	10.003
3.155	1.000	2.195	6.350
2.118	2.174	1.000	5.292
3.155	3.381	2.195	8.732
4.426	2.174	3.513	10.113
4.426	2.174	3.513	10.113
1.000	2.174	2.195	5.369
4.426	3.381	2.195	10.003
3.155	3.381	3.513	10.049
3.155	3.381	3.513	10.049
4.426	2.174	3.513	10.113
4.426	2.174	3.513	10.113
4.426	2.174	3.513	10.113
4.426	3.381	2.195	10.003
4.426	2.174	3.513	10.113
3.155	3.381	3.513	10.049
3.155	1.000	2.195	6.350
3.155	1.000	2.195	6.350
3.155	3.381	3.513	10.049
3.155	2.174	1.000	6.329
4.426	2.174	3.513	10.113
4.426	3.381	2.195	10.003
4.426	2.174	3.513	10.113
4.426	2.174	3.513	10.113

3.155	3.381	3.513	10.049
4.426	2.174	3.513	10.113
4.426	2.174	3.513	10.113
4.426	2.174	2.195	8.795
3.155	3.381	3.513	10.049
2.118	3.381	3.513	9.013
4.426	1.000	2.195	7.621
2.118	1.000	2.195	5.314
2.118	3.381	3.513	9.013
2.118	2.174	2.195	6.488
3.155	1.000	2.195	6.350
3.155	1.000	2.195	6.350
2.118	2.174	2.195	6.488
2.118	2.174	2.195	6.488

Data Ordinal

No	Prestasi Kerja (Y)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	4	3	3	4	5	30
2	5	5	5	4	4	4	3	3	33
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	5	5	5	5	37
5	4	3	4	4	4	4	4	3	30
6	4	4	3	4	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	5	5	5	4	4	35
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	4	5	5	39
13	5	5	5	5	5	5	4	4	38
14	4	4	4	5	5	5	5	5	37
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	4	4	3	4	4	4	5	32
17	5	4	4	3	4	3	4	4	31
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	4	3	3	4	4	33
20	4	4	4	4	4	3	4	4	31
21	4	4	4	3	3	3	5	3	29
22	4	4	4	4	4	3	4	4	31
23	5	4	4	4	4	4	4	4	33
24	4	4	4	4	3	3	4	3	29
25	3	4	4	3	3	3	4	3	27
26	4	3	4	4	4	3	3	4	29
27	5	5	5	5	5	5	4	4	38
28	3	5	4	3	4	4	4	3	30
29	4	5	5	3	3	4	4	3	31
30	4	5	5	4	4	4	5	5	36
31	3	3	4	3	4	5	4	4	30
32	4	3	4	3	3	3	5	4	29
33	5	5	5	5	4	4	4	4	36
34	3	5	5	4	4	4	5	5	35
35	4	5	4	3	4	4	5	5	34
36	3	4	4	4	5	5	5	3	33
37	5	4	4	5	3	3	5	5	34
38	5	5	4	5	5	5	5	5	39
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	4	4	5	5	4	5	37
41	4	3	4	4	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	3	38
43	4	5	5	5	5	5	4	4	37
44	5	5	4	5	3	3	5	5	35

45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	5	5	5	5	4	5	3	37	
47	5	5	5	4	5	5	4	4	37	
48	4	3	4	4	4	5	5	5	34	
49	5	5	4	5	5	5	5	5	39	
50	4	4	5	5	5	5	5	3	36	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
54	5	5	5	5	5	5	4	5	39	
55	5	5	5	5	5	4	4	4	37	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
59	4	4	4	3	4	4	5	5	33	
60	5	4	4	3	4	3	5	5	33	
61	5	5	5	5	5	5	4	5	39	
62	5	5	5	4	3	3	4	4	33	
63	4	4	4	4	4	3	5	5	33	
64	4	4	4	3	3	3	4	4	29	
65	4	4	4	4	4	3	4	4	31	
66	5	4	4	4	4	4	5	3	33	
67	4	4	4	4	3	3	4	4	30	
68	3	4	4	3	3	3	4	4	28	

PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	6.000	0.088	0.088	0.160	-1.352	1.000
	4.000	25.000	0.368	0.456	0.397	-0.111	2.170
	5.000	37.000	0.544	1.000	0.000	4.000	3.542
2.000	3.000	6.000	0.088	0.088	0.160	-1.352	1.000
	4.000	24.000	0.353	0.441	0.395	-0.148	2.149
	5.000	38.000	0.559	1.000	0.000	5.000	3.520
3.000	3.000	2.000	0.029	0.029	0.067	-1.890	1.000
	4.000	32.000	0.471	0.500	0.399	0.000	2.570
	5.000	34.000	0.500	1.000	0.000	5.000	4.074
4.000	3.000	13.000	0.191	0.191	0.272	-0.874	1.000
	4.000	23.000	0.338	0.529	0.398	0.074	2.054
	5.000	32.000	0.471	1.000	0.000	5.000	3.270
5.000	3.000	13.000	0.191	0.191	0.272	-0.874	1.000
	4.000	20.000	0.294	0.485	0.399	-0.037	1.996
	5.000	35.000	0.515	1.000	0.000	4.000	3.199
6.000	3.000	19.000	0.279	0.279	0.336	-0.585	1.000
	4.000	15.000	0.221	0.500	0.399	0.000	1.919

	5.000	34.000	0.500	1.000	0.000	4.000	3.001
7.000	3.000	2.000	0.029	0.029	0.067	-1.890	1.000
	4.000	28.000	0.412	0.441	0.395	-0.148	2.480
	5.000	38.000	0.559	1.000	0.000	4.000	3.982
8.000	3.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	4.000	20.000	0.294	0.471	0.398	-0.074	1.997
	5.000	36.000	0.529	1.000	0.000	3.000	3.220

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
2.170	2.149	1.000	2.054	1.000	1.000	2.480	3.220	15.073
3.542	3.520	4.074	2.054	1.996	1.919	1.000	1.000	19.104
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.808
2.170	2.149	4.074	2.054	3.199	3.001	3.982	3.220	23.843
2.170	1.000	2.570	2.054	1.996	1.919	2.480	1.000	15.183
2.170	2.149	1.000	2.054	3.199	3.001	3.982	3.220	20.771
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.808
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.808
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.808
2.170	2.149	2.570	3.270	3.199	3.001	2.480	1.997	20.837
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.808
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	1.919	3.982	3.220	26.720
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	2.480	1.997	25.083
2.170	2.149	2.570	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	23.562
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.808
2.170	2.149	2.570	1.000	1.996	1.919	2.480	3.220	17.504
3.542	2.149	2.570	1.000	1.996	1.000	2.480	1.997	16.734
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.808
3.542	3.520	4.074	2.054	1.000	1.000	2.480	1.997	19.666
2.170	2.149	2.570	2.054	1.996	1.000	2.480	1.997	16.411
2.170	2.149	2.570	1.000	1.000	1.000	3.982	1.000	14.871
2.170	2.149	2.570	2.054	1.996	1.000	2.480	1.997	16.411
3.542	2.149	2.570	2.054	1.996	1.919	2.480	1.997	18.707
2.170	2.149	2.570	2.054	1.000	1.000	2.480	1.000	14.423
1.000	2.149	2.570	1.000	1.000	1.000	2.480	1.000	12.194
2.170	1.000	2.570	2.054	1.996	1.000	1.000	1.997	13.781
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	2.480	1.997	25.083
1.000	3.520	2.570	1.000	1.996	1.919	2.480	1.000	15.483
2.170	3.520	4.074	1.000	1.000	1.919	2.480	1.000	17.163
2.170	3.520	4.074	2.054	1.996	1.919	3.982	3.220	22.934
1.000	1.000	2.570	1.000	1.996	3.001	2.480	1.997	15.044
2.170	1.000	2.570	1.000	1.000	1.000	3.982	1.997	14.711
3.542	3.520	4.074	3.270	1.996	1.919	2.480	1.997	22.798
1.000	3.520	4.074	2.054	1.996	1.919	3.982	3.220	21.761
2.170	3.520	2.570	1.000	1.996	1.919	3.982	3.220	20.377
1.000	2.149	2.570	2.054	3.199	3.001	3.982	1.000	18.950
3.542	2.149	2.570	3.270	1.000	1.000	3.982	3.220	20.733

3.542	3.520	2.570	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	26.30
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.80
3.542	3.520	2.570	2.054	3.199	3.001	2.480	3.220	23.58
2.170	1.000	2.570	2.054	3.199	3.001	3.982	3.220	21.19
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	1.000	25.58
2.170	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	2.480	1.997	23.71
3.542	3.520	2.570	3.270	1.000	1.000	3.982	3.220	22.10
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.80
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	1.919	3.982	1.000	24.50
3.542	3.520	4.074	2.054	3.199	3.001	2.480	1.997	23.86
2.170	1.000	2.570	2.054	1.996	3.001	3.982	3.220	19.99
3.542	3.520	2.570	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	26.30
2.170	2.149	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	1.000	22.84
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.80
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.80
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.80
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	2.480	3.220	26.30
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	1.919	2.480	1.997	24.00
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.80
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.80
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	3.982	3.220	27.80
2.170	2.149	2.570	1.000	1.996	1.919	3.982	3.220	19.00
3.542	2.149	2.570	1.000	1.996	1.000	3.982	3.220	19.45
3.542	3.520	4.074	3.270	3.199	3.001	2.480	3.220	26.30
3.542	3.520	4.074	2.054	1.000	1.000	2.480	1.997	19.66
2.170	2.149	2.570	2.054	1.996	1.000	3.982	3.220	19.14
2.170	2.149	2.570	1.000	1.000	1.000	2.480	1.997	14.36
2.170	2.149	2.570	2.054	1.996	1.000	2.480	1.997	16.41
3.542	2.149	2.570	2.054	1.996	1.919	3.982	1.000	19.21
2.170	2.149	2.570	2.054	1.000	1.000	2.480	1.997	15.42
1.000	2.149	2.570	1.000	1.000	1.000	2.480	1.997	13.19

LAMPIRAN 3: Correlations

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
	Pearson Correlation	1	,718**	,489	,256*	,337**	,467	,402**	,691**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,035	,005	,000	,001	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	,718**	1	,213	,382**	,439**	,485	,370**	,756**
X1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,081	,001	,000	,000	,002	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	,489	,213	1	,786**	,290*	,471	,423	,569**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,081		,000	,016	,000	,017	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	,256*	,382**	,786**	1	,529**	,474	,425	,684**
X1.4	Sig. (2-tailed)	,035	,001	,000		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	,337**	,439**	,290*	,529**	1	,423**	,423	,745**
X1.5	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,016	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	,467	,485	,471	,474	,423**	1	,495	,430**
X1.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	,402**	,370**	,423	,425	,423	,495	1	,479**
X1.7	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	,691**	,756**	,569**	,684**	,745**	,430**	,479**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	68	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	7

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,808**	,466**	,881**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	,808**	1	,527**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	,466**	,527**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68
X2	Pearson Correlation	,881**	,910**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	68 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	68 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	3

Correlations**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
	Pearson Correlation	1	,094	,292*	,654**
X3.1	Sig. (2-tailed)		,444	,016	,000
	N	68	68	68	68
	Pearson Correlation	,094	1	,436**	,714**
X3.2	Sig. (2-tailed)	,444		,000	,000
	N	68	68	68	68
	Pearson Correlation	,292*	,436**	1	,787**
X3.3	Sig. (2-tailed)	,016	,000		,000
	N	68	68	68	68
	Pearson Correlation	,654**	,714**	,787**	1
X3	Sig. (2-tailed)		,000	,000	
	N	68	68	68	68

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	68	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,623	3

Correlations

Correlations									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
Pearson Correlation	1	,568**	,505**	,630**	,407**	,295*	,487	,327**	,685**
Y1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,015	,000	,006	,000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Pearson Correlation	,568**	1	,688**	,533**	,397**	,368**	,465	,228	,684**
Y2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,002	,000	,062	,000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Pearson Correlation	,505**	,688**	1	,557**	,466**	,463**	,446	,494	,676**
Y3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Pearson Correlation	,630**	,533**	,557**	1	,667**	,581**	,310*	,336**	,830**
Y4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,010	,005	,000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Pearson Correlation	,407**	,397**	,466**	,667**	1	,869**	,354**	,354**	,830**
Y5 Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000		,000	,003	,003	,000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Pearson Correlation	,295*	,368**	,463**	,581**	,869**	1	,374**	,332**	,791**
Y6 Sig. (2-tailed)	,015	,002	,000	,000	,000		,002	,006	,000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Pearson Correlation	,487	,465	,446	,310*	,354**	,374**	1	,462**	,519**
Y7 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,010	,003	,002		,000	,000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Pearson Correlation	,327**	,228	,494	,336**	,354**	,332**	,462**	1	,570**
Y8 Sig. (2-tailed)	,006	,062	,000	,005	,003	,006	,000		,000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Pearson Correlation	,685**	,684**	,676**	,830**	,830**	,791**	,519**	,570**	1
Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	8

Correlations

Correlations

		X1	X2	X3
X1	Pearson Correlation	1	,635 ^{**}	,524 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	68	68	68
X2	Pearson Correlation	,635 ^{**}	1	,746 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	68	68	68
X3	Pearson Correlation	,524 ^{**}	,746 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	68	68	68

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,852	,845	1,566

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	901,420	3	300,473	122,595	,000 ^b
	Residual	156,860	64	2,451		
	Total	1058,279	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,526	1,671	,3904	,000
	X1	,240	,082		,005
	X2	1,039	,158		,000
	X3	,804	,182		,000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4**FREKUENSI**

Sub. Variabel Pembinaan Karir (X1)
Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	35,3	35,3
	3	36	52,9	88,2
	4	8	11,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	37	54,4	54,4
	3	22	32,4	86,8
	4	9	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	11,8	11,8
	3	33	48,5	60,3
	4	27	39,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	16,2	16,2
	3	35	51,5	67,6
	4	22	32,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	13,2	13,2
	3	31	45,6	58,8
	4	25	36,8	95,6
	5	3	4,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7,4	7,4
	3	24	35,3	35,3
	4	32	47,1	89,7
	5	7	10,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	36	52,9	52,9
	3	29	42,6	95,6
	4	3	4,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sub. Variabel Pembinaan Disiplin (X2)
Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17,6	17,6
	4	24	35,3	52,9
	5	32	47,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	22,1	22,1
	4	18	26,5	48,5
	5	35	51,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	22,1	22,1
	4	23	33,8	55,9
	5	30	44,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sub. Variabel Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (X3)
Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,5	1,5	1,5
3	10	14,7	14,7	16,2
Valid 4	27	39,7	39,7	55,9
5	30	44,1	44,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	17	25,0	25,0	25,0
4	29	42,6	42,6	67,6
Valid 5	22	32,4	32,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	13,2	13,2	13,2
4	29	42,6	42,6	55,9
Valid 5	30	44,1	44,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8,8	8,8
	4	25	36,8	45,6
	5	37	54,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8,8	8,8
	4	24	35,3	44,1
	5	38	55,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,9	2,9
	4	32	47,1	47,1
	5	34	50,0	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	19,1	19,1
	4	23	33,8	52,9
	5	32	47,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	19,1	19,1
	4	20	29,4	48,5
	5	35	51,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	27,9	27,9
	4	15	22,1	50,0
	5	34	50,0	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,9	2,9
	4	28	41,2	44,1
	5	38	55,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17,6	17,6
	4	20	29,4	47,1
	5	36	52,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

RUMUS T-HITUNG

Variabel Disiplin (X1)

Sub. Variabel	r	n	r^2	$1-r^2$	$r\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X1	0,691	68	0.477	0.523	5.698	10.91	1,997
	0,756	68	0.572	0.428	6.234	14.55	1,997
	0,569	68	0.324	0.676	4.692	6.94	1,997
	0,684	68	0.468	0.532	5.640	10.60	1,997
	0,745	68	0.555	0.445	6.143	13.81	1,997
	0,430	68	0.185	0.815	3.546	4.35	1,997
	0,479	68	0.229	0.771	3.950	5.13	1,997

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Sub. Variabel	r	n	r^2	$1-r^2$	$r\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X2	0,881	68	0.776	0.224	7.265	32.46	1,997
	0,910	68	0.828	0.172	7.504	43.65	1,997
	0,777	68	0.604	0.396	6.407	16.17	1,997

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Sub. Variabel	r	n	r^2	$1-r^2$	$r\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X3	0,654	68	0.428	0.572	5.393	9.42	1,997
	0,714	68	0.510	0.490	5.888	12.01	1,997
	0,787	68	0.619	0.381	6.490	17.05	1,997

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	r	n	r²	1-r²	r√n-2	t hitung	t tabel
Y	0,685	68	0.469	0.531	5.649	10.64	1,997
	0,684	68	0.468	0.532	5.640	10.60	1,997
	0,676	68	0.457	0.543	5.574	10.27	1,997
	0,830	68	0.689	0.311	6.844	22.00	1,997
	0,830	68	0.689	0.311	6.844	22.00	1,997
	0,791	68	0.626	0.374	6.523	17.43	1,997
	0,519	68	0.269	0.731	4.280	5.86	1,997
	0,570	68	0.325	0.675	4.700	6.96	1,997

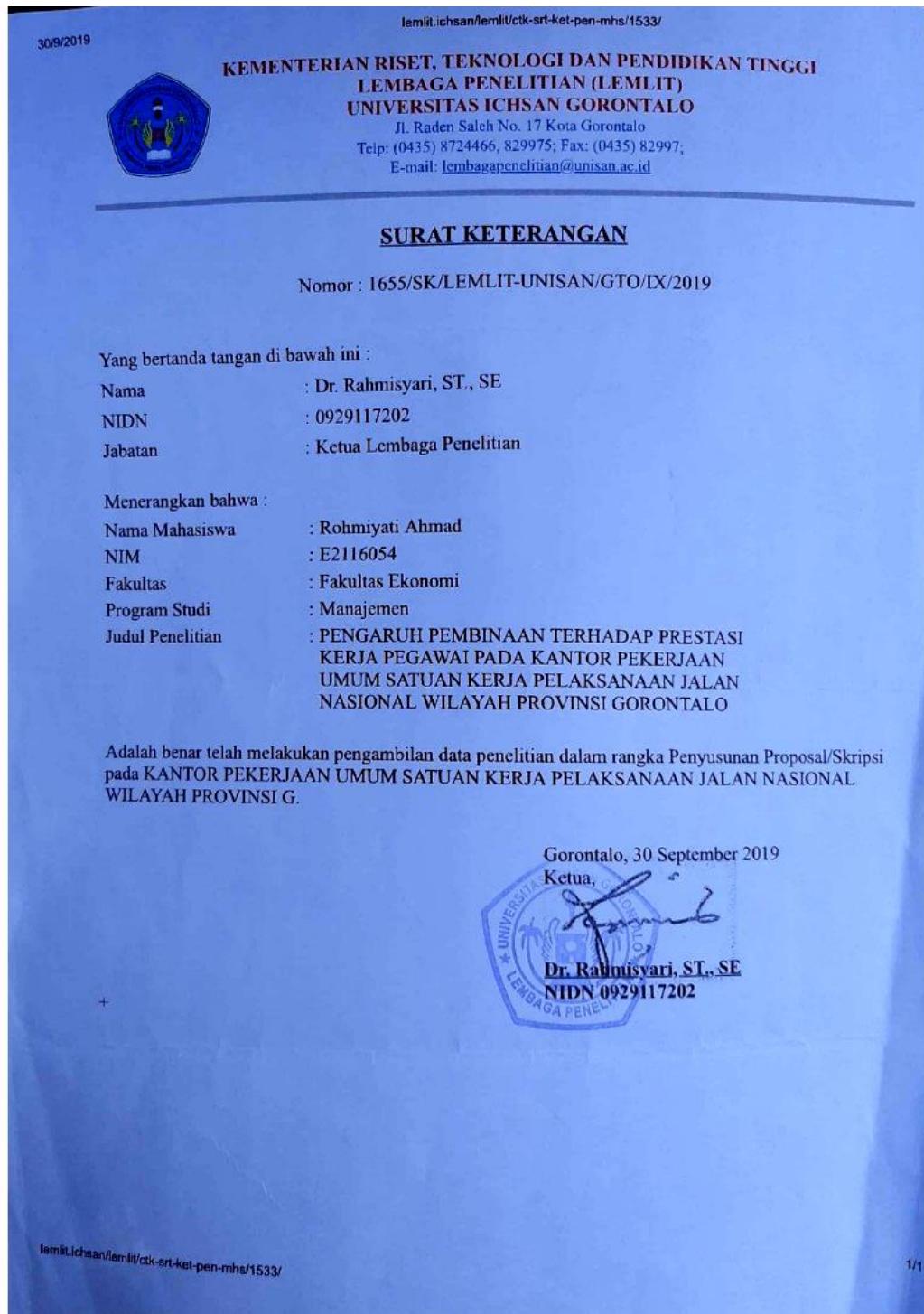
LAMPIRAN T-Table

Nilai-nilai dalam Distribusit

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	

39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

dfunt uk penye	dfuntukpembilang (N1)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92



**SURAT PERNYATAAN**

No. UM0201/SATKER-PJNPG/1351

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Samson Anwar, ST
NIP : 19630305 198903 1 017
Pekerjaan : Asisten Umum Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Provinsi Gorontalo

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Rohmiyati Ahmad
NIM : E2116054
Pekerjaan : Staf Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Provinsi Gorontalo selaku Mahasiswa di Fakultas Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo

Telah selesai melakukan pengambilan data dan penelitian dalam rangka penyusunan proposal/skripsi di lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Provinsi Gorontalo.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 30 Oktober 2019

An. Kepala Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0197/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	ROHMIYATI AHMAD
NIM	:	E2116054
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Pembinaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 24%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 14 Mei 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Rohmiyati Ahmad

Turnitin Rohmiyati 2020_1.pdf

Sources Overview

27%

OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com INTERNET	4%
2	eprints.uny.ac.id INTERNET	4%
3	es.scribd.com INTERNET	2%
4	id.123dok.com INTERNET	2%
5	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	1%
6	pt.scribd.com INTERNET	1%
7	digilib.unila.ac.id INTERNET	<1%
8	media.neliti.com INTERNET	<1%
9	www.coursehero.com INTERNET	<1%
10	docplayer.info INTERNET	<1%
11	pukotagorontalo.wordpress.com INTERNET	<1%
12	slideplayer.com INTERNET	<1%
13	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
14	www.pps.unud.ac.id INTERNET	<1%
15	id.scribd.com INTERNET	<1%
16	library.upnj.ac.id INTERNET	<1%
17	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
18	Recika Recika, Erni Yuningsih. "PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA P... CROSSREF	<1%

19	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id INTERNET	<1%
20	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
21	digilib.uinsby.ac.id INTERNET	<1%
22	skripsistie.files.wordpress.com INTERNET	<1%
23	repository.upi.edu INTERNET	<1%
24	docobook.com INTERNET	<1%
25	fr.scribd.com INTERNET	<1%
26	core.ac.uk INTERNET	<1%
27	library.binus.ac.id INTERNET	<1%
28	www.docstoc.com INTERNET	<1%
29	jurnal.unipasby.ac.id INTERNET	<1%
30	repository.usu.ac.id INTERNET	<1%
31	zh.scribd.com INTERNET	<1%
32	www.jurnalekonomi.unisla.ac.id INTERNET	<1%
33	eprints.ung.ac.id INTERNET	<1%
34	eprints.walisongo.ac.id INTERNET	<1%
35	e-journal.kopertis4.or.id INTERNET	<1%
36	ojs.unm.ac.id INTERNET	<1%
37	docshare.tips INTERNET	<1%
38	ir.uiowa.edu INTERNET	<1%
39	www.fikom-unisan.ac.id INTERNET	<1%
40	ejurnal.untag-smd.ac.id INTERNET	<1%
41	mafiadoc.com INTERNET	<1%
42	repository.radenintan.ac.id INTERNET	<1%

43	vdocuments.site INTERNET	<1%
44	www.gssrr.org INTERNET	<1%
45	etheses.uin-malang.ac.id INTERNET	<1%
46	samryaazza.blogspot.com INTERNET	<1%
47	southpacificvibez.blogspot.com INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 10 words).

Excluded sources:

- None