

BAB V

PEMBAHASAN

V.1 Deskriptif Data

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2004:169) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini cara penganalisaan data mempergunakan perbandingan yang berhubungan dengan responden, dengan menggunakan analisis persentase yaitu metode yang membandingkan jumlah responden yang memilih dari masing-masing pilihan dengan jumlah responden secara keseluruhan dikalikan 100%.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta terdiri dari semua pejabat struktural dan fungsional serta seluruh staf pelaksana. Penelitian ini dilakukan selama dua minggu yaitu pada tanggal 17 Oktober sampai dengan 31 Oktober 2016 dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai yang berjumlah 112 orang. Dari jawaban kuesioner

tersebut diperoleh beberapa karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel V.1 di bawah ini.

Tabel V.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase(%)
Dibawah 30 tahun	5	4,5
31-35 tahun	14	12,5
36-40 tahun	6	5,4
Diatas 40 tahun	87	77,6
Total	112	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel V.1 tersebut diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berusia kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 5 orang (4,5%), berusia antara 31-35 tahun sebanyak 14 orang (12,5%), berusia antara 36-40 tahun sebanyak 6 orang (5,4%) dan berusia di atas 40 tahun sebanyak 87 orang (77,6%).

Tabel V.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	69	61,6
Perempuan	43	38,4
Total	112	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel V.2 tersebut diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin

laki-laki, yaitu sebanyak 69 orang (61,6%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang (38,4%).

Tabel V.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	33	29,5
Diploma	5	4,5
S1	53	47,3
S2/S3	21	18,7
Total	112	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel V.3 tersebut diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar menempuh pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 29,5%, Diploma sebanyak 5 orang atau sebesar 4,5%, S1 sebanyak 53 orang atau 47,3% dan S2/S3 sebanyak 21 orang (18,7%) dari jumlah keseluruhan sampel penelitian.

Tabel V.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

Pendapatan Perbulan	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari Rp 3.000.000,-	8	7,1
Rp 3.000.000 – Rp 3.500.000,-	27	24,2
Rp 3.600.000 – Rp 4.000.000,-	24	21,4
Lebih dari Rp 4.000.000,-	53	47,3
Total	112	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel V.4 tersebut diatas menunjukkan bahwa dari 112 responden, sebagian besar responden mempunyai

pendapatan perbulan kurang dari Rp 3.000.000,- yaitu sebanyak 8 orang atau 7,1%, antara Rp 3.000.000,-sampai dengan Rp 3.500.000,- yaitu sebanyak 27 orang atau 24,2%, antara Rp3.600.000,- sampai dengan Rp 4.000.000,- yaitu sebanyak 24 orang atau 21,4% dan responden yang pendapatan perbulan lebih dari Rp 4.000.000,- sebanyak 53 orang atau 47,3%.

Tabel V.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari 5 tahun	4	3,6
6 - 10 tahun	19	16,9
11 - 15 tahun	2	1,8
Lebih dari 15 tahun	87	77,7
Total	112	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel V.5 tersebut diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar masa kerjanya telah mencapai kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 4 orang (3,6%), antara 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 19 orang (16,9%), antara 11 -15 tahun sebanyak 2 orang (1,8%) dan lebih dari 15 tahun sebanyak 87 orang (77,7%) dari jumlah keseluruhan sampel penelitian.

V.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk menginterpretasikan variabel penelitian dapat ditentukan dengan nilai rata-rata yang berpedoman pada batasan-batasan sebagai berikut:

Nilai terendah : 1

Nilai tertinggi : 5

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Nilai rata-rata antara 1 – 1,80 : sangat tidak setuju

Nilai rata-rata antara 1,81 – 2,60 : tidak setuju

Nilai rata-rata antara 2,61 – 3,40 : netral

Nilai rata-rata antara 3,41 – 4,20 : setuju

Nilai rata-rata antara 4,21 – 5,00 : sangat setuju

V.2.1 Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh pimpinan di mana pegawai tersebut bekerja. Berikut ini adalah indikator kinerja pegawai yang menjadi bahan dalam penelitian ini:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan waktu.

Data tentang kinerja pegawai diperoleh dari kuesioner dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 , dengan nilai tertinggi sebesar 5 dan nilai terendah sebesar 1. Setelah melakukan perhitungan seperti yang terdapat dalam lampiran maka dapat diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini. Berikut disajikan tabel hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai.

Tabel V.6
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Kualitas hasil kerja Anda sudah sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) yang Anda susun setiap awal tahun.	3,9	Setuju
2	Hasil pekerjaan Anda sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi Anda.	3,84	Setuju
3	Prestasi kerja Anda yang dicapai baik dalam hal kualitas secara umum mempunyai prestasi kerja diatas rekan kerja.	4,01	Setuju
4	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh saudara sesuai dengan target sasaran kerja pegawai (SKP).	3,8	Setuju
5	Rata-rata jumlah output atau hasil pekerjaan Anda sering meningkat melebihi rata-rata pegawai lain.	4	Setuju
6	Semua pekerjaan yang direncanakan dalam sasaran kerja pegawai (SKP) anda mampu diselesaikan dengan tepat waktu.	4,11	Setuju
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan yang berantai (<i>network</i>) Anda selalu	3,97	Setuju

	berkoordinasi dengan teman untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.		
Mean Total		3,92	Setuju

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel V.6 tersebut diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas semua pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata penilaian terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 adalah sebesar 3,92 yaitu termasuk dalam kriteria tinggi, karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Hasil ini didukung dengan hampir semua ítem pernyataan dipersepsikan setuju oleh responden. Penilaian setuju tertinggi terjadi pada item semua pekerjaan yang direncanakan dalam sasaran kerja pegawai (SKP) anda mampu diselesaikan dengan tepat waktu dengan skor rata-rata sebesar 4,11 (Setuju), dan penilaian terendah terjadi pada item jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh saudara sesuai dengan target sasaran kerja pegawai (SKP) dengan skor rata-rata sebesar 3,8 (Setuju). Hal tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya selama ini kualitas hasil kerja pegawai sesuai dengan tuntutan, sehingga

dapat disimpulkan bahwa pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 mempunyai kinerja yang baik.

V.2.2 Variabel Tunjangan Kinerja

Untuk menganalisis pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja yang erat kaitannya dengan kinerja para pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, maka akan dinilai menurut beberapa pedoman dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai, diantaranya adalah:

1. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan beban kerja.
2. Balas jasa yang diberikan kurang lebih sama dengan pegawai yang bekerja di instansi lain di sekitar instansi untuk pekerjaan yang sama.
3. Balas jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja dan atau resiko pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
4. Pegawai diberi tunjangan sesuai dengan kerja keras yang dilakukannya.

5. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada.
6. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sekeluarga.
7. Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok dapat mencukupi kebutuhan sesuai dengan maksud tunjangan itu.

Berikut disajikan tabel hasil tanggapan responden mengenai tunjangan kinerja yang diberikan oleh instansi.

Tabel V.7
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kinerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Menurut Anda selama ini tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja Anda.	4,02	Setuju
2	Menurut Anda selama ini tunjangan kinerja yang diberikan kurang lebih sama dengan pegawai yang bekerja di instansi lain untuk pekerjaan yang sama.	4,24	Sangat Setuju
3	Selama ini tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja dan resiko pekerjaan yang Anda lakukan.	3,97	Setuju
4	Anda menerima tunjangan kinerja sesuai dengan kerja keras yang dilakukan.	3,69	Setuju
5	Tunjangan kinerja yang Anda terima besarnya sudah sesuai ketentuan peraturan yang ada.	3,84	Setuju
6	Tunjangan kinerja yang Anda terima	4,23	Sangat

	cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup Anda sekeluarga.		Setuju
7	Tunjangan kinerja yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan Anda sesuai dengan maksud tunjangan yaitu meningkatkan kesejahteraan pegawai.	4,12	Setuju
Mean Total		4,01	Setuju

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel V.7 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap tunjangan kinerja yang diberikan instansi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 adalah sebesar 4,01 yaitu termasuk dalam kriteria setuju, karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Hasil ini didukung dengan hampir semua ítem pertanyaan dipersepsikan setuju oleh responden. Penilaian tertinggi terjadi pada item menurut anda selama ini tunjangan kinerja yang diberikan kurang lebih sama dengan pegawai yang bekerja di instansi lain untuk pekerjaan yang sama dengan skor rata-rata sebesar 4,24 (Sangat Setuju), dan penilaian terendah terjadi pada item anda menerima tunjangan kinerja sesuai dengan kerja keras yang dilakukan dengan skor rata-rata sebesar 3,69 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri

Regional Yogyakarta tahun 2015 sesuai dengan kinerja pegawai atau berdasarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga pegawai termotivasi untuk bersaing dalam menjalankan tugas dengan baik untuk mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas semua pernyataan yang diberikan. Hal ini berarti responden sangat mendukung dan menerima bahwa pemberian tunjangan kinerja sudah adil sesuai dengan capaian kinerja pegawai, dengan beban tugas masing-masing berbeda-beda untuk setiap bagian dan diberikan kesempatan yang sama untuk setiap pegawai dalam mendapatkan tunjangan kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang diberikan kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dapat memotivasi kinerja pegawai.

V.3 Hasil Penelitian

V.3.1 Uji Prasyarat

Sebelum dilakukan analisis regresi terhadap variabel-variabel penelitian terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat. Tujuannya adalah agar data yang digunakan layak dijadikan sumber pengujian dan dapat dihasilkan kesimpulan yang benar. Uji prasyarat meliputi:

V.3.1.1 Uji Normalitas

Menurut Gozali (2011:160), uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut.

Tabel V.8
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tunjangan kinerja	Kinerja pegawai
N		112	112
Normal Parameters ^a	Mean	21.89	28.54
	Std. Deviation	5.513	8.025
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.170
	Positive	.065	.076
	Negative	-.080	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.076	1.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198	.105

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel V.8 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *asympt.sig* variabel tunjangan kinerja 0,198 dan variabel kinerja pegawai 0,105 ini menunjukan bahwa kedua variabel mempeunyai nilai masing-masing $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memenuhi asumsi normalitas.

V.3.1.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui model yang digunakan linier atau tidak. Berdasarkan output *SPSS* dengan metode *Compare Means*, maka hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.9
Hasil Pengujian Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai *tunjangan kinerja	Between Groups	(Combined)	710.849	23	30.906	1.009	.002
		Linearity	288.801	1	288.801	22.227	.000
		Deviation from Linearity	422.048	22	19.184	1.476	.108
	Within Groups		1013.465	88	12.993		
Total			1724.314	111			

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel V.9 tersebut diatas, model dalam penelitian ini mempunyai *Sig Deviation From Linearity* sebesar 0,108 sehingga $0,108 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen (X) tunjangan kinerja dengan variabel dependen (Y) kinerja pegawai memiliki hubungan yang linier, artinya model dalam penelitian ini adalah benar yaitu model linear, karena jika hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) tidak linear, maka tidak dapat dianalisis dengan uji regresi linear.

V.3.2 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel V.10
Pengaruh Antara Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja
Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.027	2.341		11.545	.000
	tunjangan kinerja	.250	.056	.409	4.485	.010

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan pada tabel (Coefficients) adapat diartikan sebagai berikut : pada kolom B nilai Constant (a) adalah 27.027, sedangkan nilai Tunjangan Kinerja (b) adalah 0,250 sehingga persamaan regresi

$$\text{Rumus } Y=a+bx$$

$$Y = 27,027 + 0,250X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan rata-rata variable Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan . Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertambah positif (+) dan penurunan bila b bertambah neggatif (-). Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemehkan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi ini menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Tunjangan Kinerja (X) secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Dari output diatas (tabel coefficients) diketahui nilai t hitung = 4,485 dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ maka H_a diterima, artinya : tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 27,027 menunjukkan bahwa apabila tidak ada tunjangan kinerja maka kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 tetap ada sebesar 27,027. Sedangkan Koefisien regresi Tunjangan Kinerja sebesar 0,250 artinya jika Tunjangan Kinerja (X) meningkat sebesar 1 satuan , maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,250. Jadi jika Tunjangan Kinerja meningkat sebesar 0,250 maka kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015 juga akan meningkat

sebesar 0,250. Hal ini berarti semakin baik tunjangan kinerja maka kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 juga akan semakin baik.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh tunjangan kinerja dalam mempengaruhi variasi perubahan variabel kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.159	3.789

a. Predictors: (Constant), tunjangan kinerja

Berdasarkan tabel V.11 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,159. Hal ini berarti 15,9% variasi perubahan variabel kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja, walaupun secara statistik pengaruhnya hanya sebesar 0,159 atau sebesar 15,9%

sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain .

V.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan statistic terhadap tanggapan responden variabel tunjangan kinerja dengan 7 pernyataan diperoleh nilai total rata-rata sebesar 3,95 dengan kategori setuju karena berada pada interval 3,41- 4,20. Hasil ini didukung dengan hampir semua ítem pernyataan dipersepsikan setuju oleh responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya selama ini kualitas hasil kerja pegawai sesuai dengan tuntutan instansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 mempunyai kinerja yang tinggi . Sedangkan berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kinerja dengan 7 pernyataan rata-rata responden menyatakan setuju sebesar 4,01. Sedangkan penilaian tertinggi terjadi pada item menurut anda selama ini tunjangan kinerja yang diberikan kurang lebih sama dengan pegawai yang bekerja di instansi lain untuk pekerjaan yang sama dengan skor rata-rata sebesar 4,24 (Sangat Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang

diberikan kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 sesuai dengan kinerja pegawai atau berdasarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga pegawai termotivasi untuk bersaing dalam menjalankan tugas dengan baik untuk mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar. Dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang diberikan kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dapat memotivasi kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015, dengan persamaan $\hat{y} = 27,027 + 0,250X$ yang artinya bahwa setiap satu poin skor pada variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh tunjangan kinerja sebesar 0,250. Nilai koefisien regresi 0,250 ini dipersepsikan bahwa setiap ada perubahan/penambahan nilai tunjangan kinerja sebesar 0,250 maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,250. jadi semakin baik tunjangan kinerja maka akan meningkat kinerja pegawai pada kantor Pusat Pendidikan dan

Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015. Sedangkan nilai kontanta sebesar 27,027 dapat dipersepsikan bahwa jika tidak ada tunjangan kinerja maka kinerja pegawai Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015 masih tetep ada sebesar sebesar 27,027.

Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, terbukti. Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,250 dan nilai sig sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini berarti tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015. Jadi peningkatan perolehan tunjangan kinerja seiring dengan peningkatan kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 semakin besar perolehan tunjangan kinerjanya maka produktifitas atau kinerja pegawai semakin tinggi pula.

Adapun besaran pengaruh variabel tunjangan kinerja terhadap variabel kinerja pegawai berdasarkan perhitungan koefisien determinasi bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,159. Hal ini berarti 15,9% variasi perubahan variabel kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja, walaupun secara statistik pengaruhnya hanya sebesar 0,159 atau sebesar 15,9% sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Artinya kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dipengaruhi oleh tunjangan kinerja. Meskipun tunjangan kinerja yang diberikan berdasarkan jumlah hasil kerja yang direncanakan, belum optimal hal ini dipengaruhi oleh :

1. Kualitas hasil kerja pegawai belum semuanya sesuai dengan rencana kerja yang ditungkan dalam sasaran kerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan olah data responden menunjukkan rata-rata 3,9
2. Hasil kerja pegawai belum semua pegawai memenuhi stansar kualitas yang ditetapkan oleh instansi, hasil perhitungan oleh data responden menunjukkan rata-rata 3,84

3. Capaian kinerja pegawai yang dihasilkan jumlahnya belum semua pegawai sesuai dengan target sasaran kerja pegawai hasil perhitungan oleh data responden menunjukkan rata-rata 3,8
4. Belum optimal koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan yang jenis pekerjaan bersifatnya network sehingga penyelesaian pekerjaan masih ada yang belum diselesaikan dengan cepat dan tepat, hasil perhitungan oleh data responden menunjukkan rata-rata 3,97

Hasil oleh data statistik tersebut juga didukung hasil wawancara peneliti yang dilaksanakan pada tanggal 17 sampai dengan 20 Oktober 2016 kepada pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta sebagai berikut : Seperti penuturan Kasubbag Keuangan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta dengan pertanyaan “Menurut anda selama ini tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja anda di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta Tahun 2015 “ berikut ini.

“.....Pemberian tunjangan kinerja sudah adil, sesuai dengan beban tugas, berbeda-beda untuk masing-masing bagian dan diberikan kesempatan yang sama untuk setiap pegawai dalam mendapatkannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian

tunjangan kinerja yang demikian dapat memotivasi kinerja pegawai.....”.

Tunjangan kinerja bagi pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 telah ditetapkan dengan tepat berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Dengan pertanyaan yang sama, dijawab oleh Kasubbag Program di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, berikut ini.

“.....Kami sebagai atasan merasakan puas atas apa yang sudah dilakukan setiap staf (pegawai) dan dengan tunjangan kinerja yang diberikan sehingga kami mendorong agar diantara pegawai melakukan evaluasi secara berkalaagar peningkatan pelayanan peserta diklat di pusat pendidikan dan pelatihan ini senantiasa memuaskan pengguna layanan pendidikan dan pelatihan.....”

Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansinya. Adapun kewenangan masing-masing pegawai dalam kinerjanya sebagai pelaksanaan dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tahun 2011 kaitannya dengan variabel tunjangan kinerja meliputi:

- f. Tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi.
- g. Nilai dan kelas jabatan.
- h. Indikator dan harga nilai jabatan.
- i. Faktor penyeimbang.
- j. Indeks Tunjangan kinerja daerah provinsi (*Locality-Based Comparability Paymeents / localitipay rete*).

Dengan tunjangan kinerja yang memadai maka pelaksanaan tugas atau pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, cepat dan memenuhi keinginan semua pihak, baik instansi itu sendiri maupun pengguna layanan langsung yaitu peserta Pendidikan dan Pelatihan.

Seperti diungkapkan Kasubbag Administrasi dan Umum di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, berikut ini.

“.....pemberian tunjangan kinerja diberikan berbeda-beda antara satu pegawai dengan pegawai yang lain berdasarkan beban kerjanya, seorang pegawai akan mendapatkan tunjangan kerja penuh seratus persen sesuai dengan kelas jabatannya maka mereka harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan , ini yang akan menjadi motivasi dalam menjalankan tugas, sehingga pegawai akan menjalankan tugas dengan baik”.

Tunjanga kinerja yang diberikan Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri regional Yogyakarta tahun 2015, dasar hukumnya adalah Peraturan Menteri

Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tahun 2011 dan peraturan Menteri Dalam Negeri No. 41 tahun 2014 tentang pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja merupakan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya penghargaan atas prestasi kerjanya itu diharapkan semangat kerja pegawai akan lebih meningkat dan produktifitas kerja meningkat pula. Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri regional Yogyakarta tahun 2015 dalam memberikan tunjangan kinerja pegawai sudah sesuai dengan beban tugas pegawai berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas dapat disimpulkan, pegawai akan mendapatkan tunjangan kinerja penuh apabila disiplin serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka akan mendapatkan tunjangan kinerja 100% sesuai dengan kelas jabatannya dan apabila sebaliknya disiplin dan kinerjanya kurang maka akan di potong tunjangan kinerjanya. Pegawai dengan kelas jabatan yang sama belum tentu setiap bulanya memperoleh tunjangan kinerja sama hal ini disebabkan oleh kedisiplinan dan capaian kinerjanya. Berdasarkan hasil perhitungan statistic pernyataan responden dengan pertanyaan selama ini tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan

beban kerja anda rata-rata 4,02 responden menyatakan setuju, dan didukung dengan hasil wawancara maka menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri regional Yogyakarta tahun 2015 dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya karena pada prinsipnya orang bekerja mencari uang untuk memenuhi kebutuhan keluarga

Pertanyaan tentang menurut anda selama ini tunjangan kinerja yang diberikan kurang lebih sama dengan pegawai yang bekerja di instansi lain untuk pekerjaan yang sama di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta tahun 2015, Kepala Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi Kurikulum dan Silabi Bidang Diklat Teknis Fungsional menuturkan jawaban hamper sama sebagai berikut.

“.....Tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai tahun 2015 berdasar kepada peraturan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia No. 41 tahun 2014 tentang pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Dalam Negeri, dasar hukum ini dipedonani oleh keseluruhan instansi fertikal di bawah Kementerian Dalam Negeri maka tunjangan kinerja yang diberikan sama sesuai dengan kelas jabatannya”.

Pertanyaan yang sama disampaikan kepada Kepala Bidang Diklat Teknis Fungsional, menyampaikan penjelasan sebagai berikut.

“.....Tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai Pusdiklat Kementerian Dalam Negeri Tahun 2015 tidak sama dengan instansi di daerah kabupaten atau propinsi hal ini yang membedakan dasar hukum yang digunakan untuk Daerah adalah perda yang sumber dananya dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) sedangkan di instansi kami adalah APBN.....”.

Jawaban yang disampaikan oleh Kepala Seksi Pelaksana Bidang Diklat Struktural dengan pertanyaan yang sama menyampaikan sebagai berikut.

“.....Tunjangan kinerja Pegawai Pusdiklat Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 kalau dibandingkan dengan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) untuk Daerah Istimewa Yogyakarta maka di instansi kami dengan kelas jabatan yang sama kami lebih besar dibanding dengan TKD dicontohkan bahwa TPP pegawai penda kabupaten bantul bersarkan surat keputusan bupati No. 03 tahun 2015 tertanggal 02 Pebruari 2015 bahwa golongan 1 dan 2 Rp.220.000, gol 3 dan 4 Rp.250.000, perbulan sedangkan di instansi kami pegawai dengan beban kerja paling ringan dengan kelas jabatan (Grading) 4 mendapatkan tunjangan kinerja Rp. 1.814.000,per bulan.....”.

Dari hasil olah data statistik rata-rata 4,24 responden menjawab sangat setuju dengan pertanyaah menurut anda selama ini tunjangan kinerja yang diberikan kurang lebih sama dengan pegawai yang bekerja di instansi lain untuk pekerjaan yang sama. Sedangkan hasil wawancara dengan kepala bagian Tata Usaha ,

kepala seksi kurikulum dan silabi Diklat Teknik Fungsional, kepala bidang Diklat teknis fungsional dan kepala seksi pelaksana Bidang Diklat Struktural dapat disimpulkan tunjangan kinerja yang diberikan pada kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Regional Yogyakarta tahun 2015 memberi tunjangan kinerja lebih baik dari pada tunjangan Kinerja Daerah. Dengan adanya tunjangan kinerja yang lebih besar maka memotivasi pegawai akan lebih giat lagi dalam bekerja.

Pertanyaan tentang selama ini tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja dan resiko pekerjaan yang anda lakukan, diungkapkan lebih lanjut oleh staf senior Administrasi dan Umum (bagian kepegawaian) di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta , sebagai berikut ini.

“.....Perolehan tunjangan kinerja pegawai berdasarkan pada kelas jabatan (Grading) yang mana kelas jabatan telah dipetakan berdasarkan peraturan Menteri Dalam Negeri, pertimbangan tentang prestasi dan resiko pekerjaan telah ada pada masing-masing tingkatan kelas jabatan di contohkan seorang kepala kantor Pusdiklat (eselon II) maka akan memperoleh kelas jabatan yang tinggi mengingat tanggung jawab sebagai kepala kantor sedangkan pada sopir akan mempunyai kelas jabatan lebih rendah karena hanya bertanggung jawab pada tupoksinya sebagai sopir”.

Demikian juga disampaikan oleh Kepala Subbagian Perpustakaan dan Kepala Seksi Pelaksana Bidang Diklat Struktural dengan pertanyaan yang sama, mengemukakan jawaban hampir sama dan disimpulkan sebagai berikut.

“.....Prestasi kerja dan resiko kerja untuk pemberian tunjangan kinerja pada tahun 2015 belum menjadi titik berat tetapi bukan berarti tidak menjadi pertimbangan tetap menjadi pertimbangan, titik berat pertimbangan pada disiplin kerja. Untuk tahun 2017 nanti dengan adanya aplikasi pelaporan tentang kinerja pada kegiatan yang dikerjakan setiap hari masing-masing pegawai yang dilaporkan secara online ke tingkat pusat dengan Aplikasi SIKERJA (Sistim Penilaian Kinerja) akan menjadi pertimbangan tentang pemberian tunjangan kinerja, maka pertimbangan penilaian Tunjangan Kinerja tahun 2017 dua hal yaitu Produktifitas kerja dan Disiplini kerja ini diatur dalam Permendagri No. 38 tahun 2016”.

Hasil olah data yang diambil dari kuesioner dengan responen seluruh pegawai pusat pendidikan dan Pelatihan Kemendagri Regional Yogyakarta sebanyak 112 responden rata-rata 3,97 setuju dengan pertanyaan selama ini tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja dan resiko pekerjaan yang anda lakukan. Hal ini membuktikan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan oleh kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 sudah mempertimbangkan tentang prestasi dan resiko pekerjaan meskipun belum secara total, seperti yang dikemukakan oleh Kepala Subbag

Perpustakaan dan Kepala Seksi Pelaksana Bidang Diklat Struktural menyampaikan pada prinsipnya untuk tunjangan kinerja tahun 2015 menekankan pada disiplin kerja dan untuk produktifitas kerja akan lebih ditekankan lagi setelah diperlakukan SIKERJA pelaporan online pusat tahun 2017. Pernyataan diatas menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang di berikan kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dapat memberikan semangat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Jawaban yang disampaikan oleh Kepala Seksi Evaluasi Data dan Alumni Bidang Diklat Struktural di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tentang pertanyaan anda menerima tunjangan kinerja sesuai dengan kerja keras yang dilakukan di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta tahun 2015 diungkapkan lebih lanjut berikut ini.

“.....Tentu saja setiap pegawai akan menerima tunjangan kinerja setiap awal bulan sesuai dengan perhitungan hasil kinerja dan disiplin kerjanya yang dilakukan pada bulan sebelumnya, setiap pegawai meskipun dengan kelas jabatan sama belum tentu menerima tunjangan kinerja sama hal ini dipengaruhi dari disiplin kerja dan kinerjanya.....”.

Demikian juga disampaikan oleh Bendahara Gaji Subbagian Keuangan dengan pertanyaan yang sama menyampaikan sebagai berikut.

“.....Setiap pegawai akan menerima tunjangan kinerja setiap bulanya 100% (tidak ada pemotongan) apabila mereka bekerja keras disiplin kerja, sedangkan apabila sebaliknya maka akan mendapatkan potongan sesuai dengan tingkat ketidak disiplinannya.....”.

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa tunjangan kinerja diperoleh sesuai dengan kerja keras yang dilakukan pegawai responden menyebutkan setuju dengan nilai rata-rata 3,69, berdasarkan hasil wawancara pada Kepala Seksi Evaluasi Data dan Alumni pada Bidang Diklat Struktural memberikan penjelasan tunjangan kinerja akan diperoleh setiap pegawai pada awal bulan berdasar kedisiplinan kerja pada bulan sebelumnya, sedangkan bendahara gaji Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta, pegawai akan mendapatkan tunjangan kinerja 100% apabila bekerja keras disiplin kerja, menepati jam kerja maka tidak akan mendapatkan potongan tunjangan kinerja. Pernyataan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Tunjangan kinerja pegawai Pusdiklat Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dipengaruhi oleh ketepatan waktu dalam

penyelesaian pekerjaan, tingkat kehadiran kerja, kepulauan kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku.

Berikut ini disajikan data pengurangan tunjangan kinerja berdasarkan Permendagri no. 41 tahun 2014 tentang pengurangan tunjangan kinerja.

Tabel V.12
Pengurangan Tunjangan Kinerja Karena Terlambat Masuk Kerja Dilingkungan Kementerian Dalam Negeri

Tingkat Keterlambatan (TL)	Terlambat Masuk Kerja	Persentase Pengurangan (%)
TL.1	1 menit s.d < 31 menit	0
TL.2	31 menit s.d < 61 menit	0,5
TL.3	61 menit s.d < 91 menit	1
TL.4	≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi masuk kerja hadir	1,5

Sumber data : Permendagri No. 41 Th. 2014

Tabel V.13
Pengurangan Tunjangan Kinerja Karena Pulang Kerja Sebelum Waktu Dilingkungan Kementerian Dalam Negeri

Tingkat Pulang Sebelum Waktu (PSW)	Pulang Sebelum Waktu	Persentase Pengurangan (%)
PSW.1	1 menit s.d < 31 menit	0,5
PSW.2	31 menit s.d < 61 menit	1
PSW.3	61 menit s.d < 91 menit	1,25
PSW.4	≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi masuk kerja hadir	1,5

Sumber Data: Permendagri No. 41 th. 2014

Pertanyaan tentang tunjangan kinerja yang anda terima besarnya sudah sesuai ketentuan peraturan yang ada pertanyaan ini disampaikan kepada Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Sub Bagian Perpustakaan, Staf Sub. Bagian Administrasi dan Umum (Kepegawaian) dan Bendahara Gaji pada Sub Bagian Keuangan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta, menjawab dengan jawaban hamper sama dapat disimpulkan sebagai berikut:

“.....Tunjangan kinerja yang diterima setiap bulanya oleh pegawai Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta tahun 2015 sudah sesuai dengan permendagri No. 41 Tahun 2014 tentang pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja pegawai di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri berdasarkan Grading (Kelas jabatan) yang dimiliki oleh masing-masing pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan dua pejabat eselon IV dan dua pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta menyebutkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan pada pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 sudah memenuhi aturan yang ada yaitu Permendagri Nomor 41 tahun 2014. Hasil dari pada olah data menunjukkan responden menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.84. Pemberian tunjangan kinerja yang dilaksanakan Kantor Pusat

Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015 telah memenuhi aturan yang ada sehingga bisa memberikan motivasi para pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya dan disiplin kerja.

Pertanyaan tentang tunjangan kinerja yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup anda sekeluarga, diungkapkan lebih lanjut Kasubbag Program menuturkan sebagai berikut ini.

“.....Tunjangan kinerja adalah sifatnya merupakan tambahan yang diberikan hasil prestasi kinerjanya untuk standar hidup di jogja cukup untuk menambah memenuhi kebutuhan keluarganya.....”.

Berikut disajikan data perolehan tunjangan kinerja.

Tabel V.14

Tunjangan Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015

No	Kelas Jabatan	Besaran Tunkir Rp.	Banyaknya yg menerima	% dr total pegawai	Keterangan
1	15	10.315.000	1 orang	0,89 %	Kepala Kantor
2	13	6.023.000	3 orang	2,67 %	Widyaiswara
3	11	3.855.000	8 orang	7,14 %	Pejabat Eselon III & Widyaiswara
4	9	2.915.000	11 orang	9,82 %	Pejabat Esel IV Bid Diklat dan Pengajar
5	8	2.535.000	8 orang	7,14 %	Pejabat Esel IV Bag. TU dan Bendahara
6	7	2.304.000	12 orang	10,71 %	Staf
7	6	2.095.000	62 orang	55,35 %	Staf
6	5	1.904.000	1 orang	0,89 %	Staf
7	4	1.814.000	6 orang	5,35 %	Staf
		Jumlah :	112 orang		

Sumber: Subbag Keuangan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta

Tabel V.15
Data Pegawai Berdasarkan Pendapatan Perbulan

Pendapatan Perbulan	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari Rp 3.000.000,-	8	7,1
Rp 3.000.000 – Rp 3.500.000,-	27	24,2
Rp 3.600.000 – Rp 4.000.000,-	24	21,4
Lebih dari Rp 4.000.000,-	53	47,3
Total	112	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil oleh data pada responden dengan pertanyaan tunjangan kinerja yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup anda sekeluarga, rata-rata 4,25 responden mengatakan sangat setuju. Sedangkan data perolehan tunjangan kinerja dikomparasi dengan data perolehan gaji pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015, menunjukkan pendapatan gaji pegawai dengan nilai terendah kurang dari Rp.3,000,000 diperoleh sebanyak 8 orang sedangkan tunjangan kinerja terendah sebesar Rp 1,814,000 diperoleh 6 orang , Pendapatan gaji pegawai diatas Rp. 4,000,000 diperoleh 53 orang sedangkan tunjangan kinerja tertinggi Rp. 10,315,000 diperoleh 1 orang. Dapat disimpulkan bahwa dari 112 pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015 yang mendapatkan tunjangan kinerja Rp. 1,904.000 - Rp.6,023,000 sebanyak 105

pegawai sedangkan perolehan gaji diatas Rp. 3,000,000 sebanyak 104 pegawai ini nununjukkan bahwa pendapatan gaji dan tunjangan kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan pelatihan Kenenterian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 baik dan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, hal ini sesuai dengan jawaban Kasubab program cukup untuk kehidupan di Yogyakarta. Tunjangan Kinerja yang diberikan sangat bisa membantu menyejahterakan pegawai hal ini menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut pendapat kepala Seksi Evaluasi Data dan Alumni tentang pertanyaan tunjangan kinerja yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan anda sesuai dengan maksud tunjangan yaitu meningkatkan kesejahteraan pegawai, menuturkan sebagai berikut.

“.....Tunjangan kinerja adalah merupakan tambahan yang diberikan hasil prestasisi kinerjanya yang merupakan pendapatan diluar gaji, untuk standar hidup di jogja cukup untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai karena tunjangan kinerja yang diberikan di instansi kami paling rendah sekitar dua juta kurang sedikit dan itu hanya diperoleh beberapa pegawai saja dengan kelas jabatan 5 dan 4, sedangkan sebageian besar diatas dua juta rupiah”.

Hasil oleh data kuesioner sebanyak 112 responden yang terdiri para pejabat Struktural, Fungsional serta Jabatan Fungsional

Umum menunjukkan bahwa rata-rata 4,12 responden menyatakan setuju atas pertanyaan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan anda sesuai dengan maksud tunjangan yaitu meningkatkan kesejahteraan pegawai tunjangan kinerja yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan anda sesuai dengan maksud tunjangan yaitu meningkatkan kesejahteraan pegawai. Berdasarkan wawancara pada kepala seksi evaluasi data dan alumni bahwa tunjangan kinerja pegawai yang diberikan cukup untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai . Data yang diperoleh dari hasil perhungan statistic dan wawancara dapat disimpulkan tunjangan kinerja yang diberikan pada pegawai Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta adalah pendapatan penghasilan diluar gaji yang merupakan penghasilan atas keberhasilan prestasi kerjanya sesuai dengan beban tugasnya, pemberian tunjangan kinerja ini dengan harapan memberikan motifasi kepada semua pegawai utuk lebih giat bekerja dan disiplin.

Lebih lanjut, Kasubag Program menjawab saat ditanya tentang kualitas hasil kerja anda sudah sesuai dengan sasaran kerja pegawai yang anda susun setiap awal tahun berikut ini.

“.....Hal ini sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai bahwa masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan

sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja yang telah disusun pada awal tahun”.

Kasubag Program menjawab atas pertanyaan hasil pekerjaan anda sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi anda, sebagai berikut.

“.....capaian sasaran kerja pegawai yang dilaksanakan disesuaikan dengan kelas jabatan yang sudah ada standarisasi berdasarkan keputusan Kementerian Dalam Negeri itu yang menjadi dasar sasaran kerja masing- masing pegawai”

Hasil wawancara tersebut di atas, menunjukkan bahwa hasil yang dicapai dalam hal kualitas kinerja pegawai sudah sesuai dengan tujuan kinerja selalu dapat mencapai hasil yang telah ditentukan pada awal tahun meskipun dengan kualitas yang berbeda, berdasarkan hasil perhitungan oleh data responden rata-rata 3,9 mengatakan setuju, sedangkan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan hasil pekerjaan anda sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi anda. Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat hasil aktivitas yang dilakukan dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun hal utama berdasarkan target atau memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan berdasarkan hasil yang ingin dicapai oleh Pusat

Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Tahun 2015 mengenai pencapaian target tugas pekerjaan yang telah diberikan terhadap masing-masing pegawai dapat dipenuhi.

Kepala seksi pelaksana pada Bidang Diklat Struktural mengemukakan atas pertanyaan prestasi kerja anda yang dicapai baik dalam hal kualitas secara umum mempunyai prestasi kerja diatas rekan kerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015. menuturkan sebagai berikut.

“...Setiap pegawai pada prinsipnya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka secepat mungkin penyelesaiannya mengingat pekerjaan di instansi kami sifatnya adalah network, mengenai prestasi kerja menjadi motifasi dalam menyelesaikan tugas sehingga penyelesaian pekerjaan diselesaikan secepatnya dengan meminimalkan kesalahan”.

Hal ini seperti yang diutarakan oleh Kasubbag Umum dan Administrasi, pertanyaan tentang jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh saudara sesuai dengan target sasaran kerja pegawai (SKP) berikut ini.

“.....Setiap pegawai yang diberikan tugas selalu dapat mencapai target yang telah ditentukan dan rata-rata meningkat waktu penyelesaiannya seiring dengan jumlah hasil kerja berdasarkan target SKP walaupun dengan revisi.....”.

Kepala Bidang Diklat Struktural di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta mengemukakan mengenai pertanyaan rata-rata jumlah output atau hasil pekerjaan anda sering meningkat melebihi rata-rata pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 berikut ini.

“.....Pekerjaan di instansi kami merupakan jasa pelayanan peserta diklat maka pengukuran kinerja berdasar sasaran kerja pegawai yang telah dibuat oleh masing-masing pegawai pada awal tahun, titik berat output atau hasil adalah terselesainya pekerjaan dengan tepat waktu, dilihat dari sisi peningkatan jumlah per unitnya tidak, tetapi peningkatan dari sisi waktu penyelesaian dan tidak ada kesalahan....”

Selanjutnya mengenai pertanyaan semua pekerjaan yang direncanakan dalam Sasaran Kerja Pegawai anda mampu diselesaikan dengan tepat waktu kepala bidang Diklat Struktural di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 mengutarakan seperti penuturan berikut ini.

“.....Semua pegawai harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena pekerjaan di instansi kami sifatnya network jadi apabila di setiap tahapan pekerjaan terjadi keterlambatan maka akan berakibat penyelesaian akhir kegiatan akan terlambat, jadi penyelesaian pekerjaan penekanannya ketepatan dalam penyelesaian setiap tahapan pekerjaan.....”.

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Hal ini seperti penuturan Kasubbag Umum dan Administrasi di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015.

“.....Sebagian besar pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.....”.

Lebih lanjut, Kepala Bidang Diklat Struktural di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta menjawab saat ditanya tentang dalam menyelesaikan pekerjaan yang berantai anda selalu berkoordinasi dengan teman untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015menuturkan sebagai berikut.

“.....Hal ini sudah sesuai dengan komitmen masing-masing pegawaidi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta untuk dapat melakukan koordinasi satu sama lain sehingga menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu.....”.

Hal yang sama diutarakan oleh Kasubbag Keuanga di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015.

“.....Sebagian besar pegawai dapat memaksimalkan waktu yang tersedia sehingga dapat meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaannya.....”.

Lebih lanjut Kasubbag Program di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 menuturkan berikut ini.

“.....Hal ini dilakukan karena kemampuan setiap pegawai berbeda-beda sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing sehingga setiap pegawai dituntut untuk meningkatnya kinerjanya, salah satunya mampu mengerti terhadap setiap tugas atau setiap bentuk SKP yang diberikan.....”

Seperti penuturan Kasubbag Umum dan Administrasi di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 berikut ini.

“.....Karena setiap bagian memiliki bentuk pekerjaan yang berbeda-beda dalam setiap pelayanannya sehingga dibutuhkan suatu bentuk kerjasama”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai untuk meningkatnya kinerjanya, salah satunya melakukan kerjasama antara rekan kerja dalam unit kerjanya. Karena setiap unit memiliki bentuk pekerjaan yang berbeda-beda dalam setiap pelayanannya sehingga dibutuhkan suatu bentuk kerjasama. Sebagian besar responden memberikan jawaban sesuai atas pertanyaan berupa dalam menyelesaikan pekerjaan yang

berantai (*network*) anda selalu berkoordinasi dengan teman untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Setiap pegawai sudah bekerja sesuai dengan tupoksi yang ada dengan berkoordinasi dengan teman pegawai yang lain, karena berdasarkan target atau hasil yang ingin dicapai sebuah instansi mengenai pencapaian target tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh masing-masing pegawai terhadap sasaran kerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan tersebut diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban sesuai atas pertanyaan sebagian besar pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam meningkatkan kinerjanya pegawai taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di instansi. Dengan demikian pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang direncanakan dalam sasaran kerja pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pengawasan secara berjenjang pada penyelesaian pekerjaan, dalam hal ketepatan waktu berdasarkan target sasaran kerja pegawai (SKP), telah dilakukan oleh pimpinan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 sebagai penanggungjawab kegiatan, walaupun belum

maksimal. Pengawasan dan kendala-kendala yang dihadapi tidak sama masing-masing unit kerja sehingga pengawasan ketepatan waktu yang tidak sama tersebut juga akan mempengaruhi output pekerjaan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan beberapa hal yang dilakukan oleh setiap pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 untuk meningkatnya kinerjanya, salah satunya dapat memaksimalkan waktu yang tersedia. Karena ini merupakan hal yang terpenting bagi setiap pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya, dengan demikian setiap pegawai harus mampu dan mau untuk melakukan koordinasi dalam setiap pelayanan yang diberikan serta dengan waktu yang singkat.

V.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

V.5.1. Sumber Daya manusia

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta merupakan satuan kerja mendidik dan melatih secara manajerial harus mempunyai sumber daya manusia yang unggul dari segi pendidikan maupun skill agar terciptanya kinerja yang optimal. Makunegoro (2011:67-68) mengemukakan bahwa

terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yaitu kemampuan dan motivasi. Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”. Peraturan Pemerintah tersebut dengan jelas menyebutkan bahwa setiap pegawai wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia, pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Yogyakarta semuanya telah mengikuti apa yang diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah. Adapun para pemangku jabatan struktural harus sudah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan sesuai dengan level

eselonnya dibawah ini disampaikan data pendidikan dan pelatihan 15 orang pejabat eselon di Pusat Pendidika Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

Tabel .V.16
Data Pendidikan dan Pelatihan pejabat eselon

No.	Jabatan	Eselon	Jumlah Pejabat	Jenis Diklat
1	Kepala Pusdiklat	II	1 orang	Diklat Pim II
2.	Kabag dan Kabid	III	3 Orang	Diklat Pim III
3.	Kasubbag dan Kasi	IV	11 orang	Diklat Pim IV
	Jumlah		15 Orang	

Sumber : Subbag Kepegawaian Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta

Tabel tersebut diatas menunjukkan para pejabat di Pusat Pendidika Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta telah memenuhi kereteria kepemimpina sesuai dengan regulasi, sehingga dalam kepemimpinannya mampu mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya organisasi, sehingga produktifitas kerja pegawai Pusat Pendidika Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta akan meningkat.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk

mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan. Kantor Pusat Pendidika Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Dalam peningkatan Sumber daya manusia, setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama dalam peningkatan skill hal ini dibuktikan setiap tahun anggaran dialokasikan dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) yang dijabarkan dalam RKAKL untuk pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai, baik yang berbentuk bimbingan teknis maupun kediklatan, berikut ini data pegawai yang telah mengikuti diklat :

Tabel V.17
Data Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pegawai

No.	Jenis diklat	Jumlah
1	Diklat Kearsipan	40 orang
2.	Diklat Aplikasi Perpustakaan	20 orang
3.	Diklat Pengadaan Barang/ Jasa	11 orang
4.	Diklat Indonesia Go Open Soerce (IGOS)	50 orang
5.	Diklat Perencanaan dan Penganggaran dan pelaporan Anggaran PNBPN	25 orang
6.	Diklat Laporam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	30 orang
7.	Diklat Manajemen Outward Bound	75 orang

No.	Jenis diklat	Jumlah
8.	Diklat Teknis Presentasi Multi Media	15 orang
9.	Diklat MOT	60 orang
10.	Diklat TOC	70 orang
11.	Diklat Penyusunan RKAKL	20 orang
12.	Diklat Manajemen Kepegawaian	13 orang
13.	Diklat TOF	40 orang

Sumber data : Bagian Kepegawaian Pusdiklat Kemendagri Reg Yogyakarta

Tabel diatas menunjukkan Pempinan Pusat Pendidikan Pelatihan Kemendagri Yogyakarta sangat memperhatikan peningkatan sumber daya manusia pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Selain dari pada itu adanya kebijakan pimpinan bahwa bagi para pegawai yang akan melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi diberi motifasi bantuan dana pendidkan, demikian juga bagi putra putri pegawa yang berprestasi diberikan bantuan. Berikut ini data pendidikan formal terakhir pegawai :

Tabel V.18
Pendidikan Formal Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	33	29,5
Diploma	5	4,5
S1	53	47,3
S2/S3	21	18,7
Total	112	100

Dengan jumlah pegawai yang cukup memadai dan tingkat kompetensi pendidikan yang baik maka sumber daya manusia pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta dengan baik dapat menyelesaikan beban tugas yang dimiliki.

Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, meskipun sumber daya manusia bukan merupakan tujuan utama organisasi namun tercapainya tujuan organisasi sumber daya manusia mempunyai peran penting. Hasil wawancara peneliti tanggal 18 Oktober 2016 kepada kepala seksi pelaksana pada Bidang Diklat Struktural mengemukakan atas pertanyaan ”prestasi kerja anda yang dicapai baik dalam hal kualitas secara umum mempunyai prestasi kerja diatas rekan kerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015”, menuturkan sebagai berikut:

“...Setiap pegawai pada prinsipnya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka secepat mungkin penyelesaiannya mengingat pekerjaan di instansi kami sifatnya adalah network, mengenai prestasi kerja menjadi motivasi dalam menyelesaikan tugas sehingga penyelesaian pekerjaan diselesaikan secepatnya dengan meminimalkan kesalahan”.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan dengan tingkat kemampuan Sumber daya manusia pegawai Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta menunjukkan kemampuan sesuai dengan beban tugasnya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan SDM pegawai sangat mempunyai peran besar terhadap pencapaian tujuan organisasi Kantor Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta.

V.5.2. Motivasi

Motivasi merupakan komunikasi dan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan pada bawahannya sebagai upaya untuk memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat.

Dalam suatu organisasi terdapat banyak orang yang terlibat di dalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik selaku pimpinan maupun para staf, agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis, maka unsur kerjasama harus senantiasa berjalan dengan baik.

Untuk menciptakan agar terciptaya kelancaran keharmonisan dan kerjasama dalam lingkungan kerja, Pusat Pendidikan dan

Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta pimpinan menciptakan iklim kerja dengan mengedepankan unsur kekeluargaan. Penciptaan unsur tersebut pimpinan memberikan perhatian yang serius terhadap pegawai, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini dilakukan antara lain memberikan motivasi dengan cara mengedepankan komunikasi antara atasan dan bawahan contoh diantaranya apa bila ada informasi-informasi baru terkait dengan kedinasan maka pada waktu apel pagi diumumkan, pimpinan member apresiasi atas prestasi bawahan dan tidak kalah pentingnya pimpinan melakukan komunikasi melalui tegur sapa, bersalaman, menanyakan kabar tentang keadaan keluarga baik dari segi kesehatan maupun pendidikan anaknya, menghampiri ke tempat kerjanya dengan ketulusan hati serta memberikan semangat kepada pegawai untuk berkarya lebih baik lagi serta memberikan reward bagi yang berprestasi.

Motivasi bentuk kekeluargaan inilah yang dikembangkan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri regional Yogyakarta ternyata efektif untuk menghindarkan gap antara atasan dan bawahan, sehingga budaya ewoh pekewoh yang

sering terjadi tidak ada di kantor ini , dengan adanya keterbukaan dan kekeluargaan maka kelancaran dalam proses pekerjaan berjalan dengan baik. Pimpinan yang ada tidak terlalu formal dalam mengadapai staf sehingga komunikasi antara atasan dan bawahan tanpa terkendala. Sehingga proses penyelesaian pekerjaan tanggung jawab pegawai berlangsung sesuai dengan standar operasional dan prosedur, dengan lancarnya semua penyelesaian tanggung jawab pekerjaan pegawai maka proses keseluruhan pelayanan peserta pendidikan dan pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri regional Yogyakarta berjalan dengan efektif dan efisien.

V.5.3. Budaya Kerja

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian dalam Negeri Regional Yogyakarta yang mempunyai tugas pokok dan fungsi mendidik dan melatih Aparatur Sipil Negara dengan Visi dan Misi

1. Visi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta

“Unggul dalam yang penyelenggaraan dan pengembangan diklat yang berwawasan kebangsaan dan profesional”.

2. Misi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta

- a. Mengembangkan jaringan kerjasama secara profesional untuk mendukung penyelenggaraan dan pengembangan diklat.
- b. Mengembangkan Diklat sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan.
- c. Mengembangkan dan mengoptimalkan penyelenggaraan diklat secara berkelanjutan.

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut Pimpinan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta menciptakanya lingkungan kerja yang harmonis, dengan berlandaskan budaya kerja, yang terdiri dari : disiplin, jujur, keterpaduan, kekeluargaan, siap melayani dan kebinekaan, budaya kerja inilah yang menjadikan komitmen bersama utuk menjadi dasar dalampeningkatan pelayanan peserta pendidikan dan pelatihan. Dengan etos kerja budaya kerja ini maka pegawai akan berusaha untuk melaksanakan senua tugas kerjanya dengan baik sehingga pelayana pendidikan dan pelatihan akan lebih baik sehingga sproduktivitas kerja

pegawai diharapkan akan meningkat.

a. Disiplin

Disiplin merupakan modal dasar bagi setiap orang, disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kreteria disiplin dalam budaya kerja Puat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta adalah sebagai berikut :

- 1) Mentaati tata tertib apel pagi dan presensi ;
- 2) Mentaati ketentuan jam kerja;
- 3) Melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan baik tertulis maupun lisan dengan penuh tanggung jawab;
- 4) Tekun dan mematuhi peraturan tata tertib dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya;
- 5) Mentaati tertib kelengkapan administrasi setiap tugas;
- 6) Menepati waktu setiap tugas yang dibebankan;
- 7) Tegas dalam menegakkan peraturan;

- 8) Rapi, tuntas, bersih dan tertib menjaga lingkungan kerja;
- 9) Melaporkan perkembangan tugas yang menjadi tanggungjawabnya kepada atasan;
- 10) Memiliki kemauan bekerja keras;
- 11) Patuh dan taat beribadah;

Disiplin menurut Husein (2000:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- 2) Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- 3) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- 4) Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- 5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- 6) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- 7) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.

- 8) Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Gambaran disiplin kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 disampaikan sebagai berikut :

Tabel V.19
Rekapitulasi Finger Print (Presensi) Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015

No.	Bulan	Hari Kerja	Alpa	Terlambat	Pulang awal
1	Januari	21	21	30	33
2	Februari	19	13	35	32
3	Maret	22	21	34	21
4	April	21	21	34	36
5	Mei	19	19	38	33
6	Juni	21	24	68	21
7	Juli	19	15	69	38
8	Agustus	20	17	42	35
9	September	21	18	72	32
10	Oktober	21	18	60	36
11	Nevenber	21	17	60	34
12	Desember	20	21	59	51
Rata-rata per bulan			18,75%	44,71%	29,91%
Jumlah Pegawai 112 orang					

Sumber: Subbag Administrasi Kepegawaian dan Umum Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

Berdasarkan fenomena tabel kehadiran dan kepulangan pegawai dari data finger prin tersebut di atas menunjukkan faktor

kedisiplinan pegawai dari sisi kehadiran yang menunjukkan rata-rata perbulan kehadiran pegawai 18,75% pegawai tidak hadir kerja , sedangkan 44, 71 % pegawai hadir kerja terlambat dan 29,91 pegawai pulang sebelum berakhirnya jam kerja (bolos). Data tersebut di atas menunjukkan bahwa disiplin pegawai kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 masih rendah. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai dilingkungan Kementerian Dalam Negeri , pasal 4 ayat 3 , menyebutkan tunjangan kinerja diberikan berdasarkan disiplin kerja, capaian kinerja dan kelas jabatan. Kinerja pegawai salah satu kreteria indikatorya adalah disiplin, dalam pelayanan faktor disiplin adalah menjadi hal yang utama.Pusat pendidikan dan pelatihan merupakan kawah candradimuka untuk menciptakan kader aparatur negara yang disiplin, namun kedisiplinan aparatur penyenggaranya masih kurang, hal ini bisa berakibat buruk dalam pelayana peserta diklat.

b. Kejujuran

Sifat kejujur termasuk ke dalam salah satu sifat baik

yang harus dimiliki oleh pegawai. Orang yang memiliki sifat jujur merupakan orang berbudi mulia dan yang pasti merupakan orang yang beriman. Kejujuran bagi para pegawai merupakan etos kerja pelayanan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta, diskripsi kejujuran adalah :

- 1) Konsisten antara kata yang diucapkan dengan perbuatan;
- 2) Bekerja dengan tulus ikhlas tanpa pamrih;
- 3) Menepati janji sumpah Pegawai Negeri Sipil yang telah diucapkan;
- 4) Selalu berkata sesuatu dengan sesungguhnya dan apa adanya, tidak di tambahi ataupun tidak dikurangi.
- 5) Memiliki sikap, tindakan, perilaku dan pengakuan dengan lurus hati;
- 6) Dapat dipercaya dan setia dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Berdasarkan rekapitulasi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun

2015 dapat penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel . V.20
Penilaian Pegawai Dari Aspek Kejujuran

No.	Peringkat Nilai	Kisaran Nilai	Banyaknya Pegawai	Prosentase (%)
1	Amat Baik	91 - 100	3	2.68
2	Baik	76 - 90	81	72.32
3	Cukup	61 - 75	20	17.86
4	Sedang	52 - 60	6	5.36
5	Kurang	50 kebawah	2	1.79
Jumlah Pegawai			112	100.00

Sumber : Rekapitulasi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Puskdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta tahun 2015, bagian kepegawaian

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai nilai kejujuran baik sekali 3 orang 2,68 % , baik 81 orang 72,32%, cukup 20 orang 17,86%, sedang 6 orang 5,36% dan kurang 2 orang 1,79% , hal ini mencerminkan pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015 dalam menjalankan tugas mendasari nilai-nilai kejujuran, yang mana kejujuran menjadikan prioritas dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain jujur dalam semua kata, perbuatan, dan keadaan batinnyan dimiliki oleh para pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta. Sehingga dalam

kegiatan kerja dapat diwujudkan dengan perkataan dan perilakunya yang benar dalam bekerja, dan tidak berbuat yang sebaliknya, yakni berdusta, munafik, dan yang semisalnya. Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya. dengan modal kejujuran bekerja dengan tulus ikhlas tanpa pamrih maka orang akan bekerja dengan tekun tidak semata-mata berorientasi pada uang tetapi orientasinya pada hasil atau kinerja karena berkerja adalah ibadah ini dimiliki opekeh mayoritas pegawai Pusdiklat.

c. Keterpaduan

Keterpaduan (koordinasi) merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dalam melaksanakan pekerjaan . Lemahnya koordinasi akan mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, koordinasi untuk mengkomunikasikan susuat pekerjaan merupakan kunci kelancaran penyelesaian pekerjaan. Diskrepsi keterpaduan (koordinasi) dalam budaya kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Antar Bidang, Bagian, Seksi, Subag dan antar pegawai selalu proaktif saling bersinergi memadukan kegiatan,

saling memberitahu, saling mencari tahu saling memberi dan menerima demi kesuksesan kegiatan;

- 2) Antar Bidang, Bagian, Seksi dan Subag selalu proaktif saling memadukan waktu, personal dan kegiatan dalam memberikan penugasan kepada pegawai demi keharmonisan tugas;
- 3) Selalu melaporkan perkembangan ketugasan kepada atasan;
- 4) Menjaga kekompakan, bermusyawarah menyelaraskan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan pihak terkait;
- 5) Menjaga keutuhan mengintegrasikan keinginan pribadi dengan visi misi Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta.

Lebih lanjut Handoko (2009: 362) menyebutkan tujuan dan manfaat dari koordinasi itu sendiri, adalah:

- 1) Untuk mewujudkan KISS (koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan simplikasi) agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

- 2) Memecahkan konflik kepentingan berbagai pihak yang terkait.
- 3) Agar manajer mampu mengintegrasikan dan mensinkronkan pelaksanaan tugas tugasnya dengan stakeholders pendidikan yang saling bergantung, semakin besar ketergantungan dari unit-unit, semakin besar pula kebutuhan pengkoordinasian.
- 4) Agar manajer mampu mengintegrasikan kegiatan fungsional dan tujuan-tujuan dari unit organisasi yang terpisah-pisah untuk mencapai tujuan bersama dengan sumber daya yang terbatas secara efektif dan efisien.
- 5) Adanya pembagian kerja dimana semakin besar pembagian kerja, semakin diperlukan .
- 6) Untuk mengembangkan dan memelihara hubungan yang baik dan harmonis di antara kegiatan-kegiatan, baik fisik maupun nonfisik dengan para stakeholder.
- 7) Untuk memperlancar pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan sumber daya yang terbatas.

- 8) Mencegah terjadinya konflik internal dan eksternal organisasi yang kontra produktif.
- 9) Mencegah terjadinya kekosongan ruang dan waktu, serta persaingan yang tidak sehat.

Keterpaduan (koordinasi) dilakukan oleh sebagian besar pegawai untuk memperlancar penyelesaian beban kerja masing-masing, hal ini disampaikan data koordinasi yang sering dilakukan oleh para pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015

Tabel . V.21
Penilaian Pegawai Dari Aspek Keterpaduan atau
Kerjasama / Koordinasi

No.	Peringkat Nilai	Kisaran Nilai	Banyaknya Pegawai	Prosentase
1	Amat Baik	91 - 100	15	13.39
2	Baik	76 - 90	63	56.25
3	Cukup	61 - 75	19	16.96
4	Sedang	52 - 60	11	9.82
5	Kurang	50 kebawah	4	3.57
Jumlah Pegawai			112	100.00

Sumber :Rekapitulasi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai
Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta tahun 2015, bagian kepegawaian

Berdasarkan tabel hasil penilaian tentang keterpaduan / koordinasi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015

menunjukkan rentan nilai 76 – 100 , terdapat 78 orang pegawai melakukan koordinasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan sedangkan 19 orang dengan nilai cukup dan 11 orang melakukan koordinasi dengan nilai sedang lalu 4 orang mendapat nilai kurang. Dari data tersebut dapat disimpulkan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015, 78 orang selalu berkoordinasi dengan partner kerja sehingga penyelesaian pekerjaan berjalan dengan tepat waktu dan efisien sedangkan 19 orang koordinasi cukup , lalu 11 orang melakukan tapi tidak sering dan 4 orang koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan jarang dilakukan. Dengan demikian dapat diartikan Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dalam menyelesaikan beban tugasnya selalu melaksanakan koordinasi dengan baik sehingga pekerjaan diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada tanggal 18 Oktober 2016 disampaikan sebagai berikut : Kepala Bidang Diklat Struktural di Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta menjawab saat diajukan pertanyaan tentang “ Dalam menyelesaikan pekerjaan yang berantai para pegawai selalu berkoordinasi dengan teman untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat , menurutkan sebagai berikut.

“.....Hal ini sudah sesuai dengan komitmen masing-masing pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta untuk dapat melakukan koordinasi satu sama lain sehingga menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu.....”.

Hal yang sama diutarakan oleh Kasubbag Keuangan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

“.....Sebagian besar pegawai dapat memaksimalkan waktu yang tersedia sehingga dapat meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaannya.....”.

Lebih lanjuta disampaikan oleh Kasubbag Umum dan Administrasi di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta dengan pertanyaan yang sama berikut ini.

“.....Karena setiap bagian memiliki bentuk pekerjaan yang berbeda-beda dalam setiap pelayanannya tetapi saling berkaitan sehingga dibutuhkan suatu bentuk kerjasama”.

Berdasarkan hasil wawancara dan data penilaian kinerja pegawai yang dilakukan atasan langsung dapat dideskripsikan

bahwa pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015 dalam menyelesaikan beban tugasnya 97 orang atau 86,6 % pegawai selalu melakukan koordinasi sedangkan 15 orang atau 13,3% kadang-kadang melakukan koordinasi dan tidak melakukan, ini mencerminkan adanya pemahaman pegawai yang cukup tinggi tentang manajemen koordinasi karena suatu pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan tepat dan tepat apabila tidak melakukan kerjasama dengan orang lain, sifat pekerjaan di Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta sebagian besar berantai. Hal ini sudah tepat cara kerja yang dilakukan oleh 86.6% para pegawai, sedangkan 15 orang atau 13,3% melakukan koordinasi kadang-kadang ini perlu diberikan edukasi oleh atasan langsung agar mengerti betapa pentingnya kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara peneliti seperti yang diutarakan oleh Kepala Bidang Diklat Struktural, Kepala Sub Bagian Keuangan serta Kepala Sub bagian Umum dan Administras Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta dengan jawaban yang sama sebagian besar pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya melakukan Koordinasi dengan sesama pegawai sehingga penyelesaian pekerjaan tercapai dengan tepat waktu

d. Kekeluargaan

Peningkatan prestasi kerja pegawai perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga pegawai merasa nyaman dan dapat bekerja sungguh-sungguh. Tercapainya tujuan organisasi lingkungan kerja sangat mempengaruhi, lingkungan kerja yang harmonis hubungan antara sesama pegawai merupakan kunci keberhasilan operasional. Pegawai akan merasa betah di kantor apabila mereka merasa nyaman di kantor. Adapun butir budaya kerja kekeluargaan adalah sebagai berikut :

1. Saling membantu sesama keluarga besar Pusdiklat
2. Memiliki kepedulian antar anggota keluarga besar Pusdiklat, dengan.
 - a. Menengok apabila terdapat anggota keluarga besar Pusdiklat yang sakit atau tertimpa musibah;

- b. Melayat apabila ada keluarga Pusdiklat yang kesripan
 - c. Menyumbang apabila terdapat keluarga Pusdiklat yang membutuhkannya
 - d. Saling berbagi dan tidak memikirkan diri sendiri
 - e. Memelihara rasa toleransi yang tinggi, menyesuaikan dirinya dengan anggota keluarga yang lain.;
3. Tidak memiliki sikap ego, pelit, dan sombong, menjunjung tinggi kebersamaan yang kuat.
 4. Bekerja bersama-sama tanpa pamrih dalam menyelesaikan pekerjaan dan secara bersama-sama menikmati hasil pekerjaan tersebut secara adil.
 5. Menciptakan dan memelihara hubungan keakraban dengan rasa familiar yang tinggi sebagai wujud kedekatan keluarga layaknya keluarga yang memiliki hubungan darah.
 6. Membangun kesadaran dan tanggung jawab terhadap kepentingan bersama.

Untuk mengimplementasikan butir - butir budaya kerja tersebut diatas kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta berupaya untuk mewujudkan itu dengan membuat kegiatan –kegiatan pada momen-momen tertentu yang bernuansa menumbuhkan kekeluargaan contoh diadakan rekreasi bersama keluarga, terawih bersama di kantor, diberi pujian atas prestasi bawahan dan tidak kalah pentingnya pimpinan melakukan komunikasi melalui tegur sapa, bersalaman, menanyakan kabar tentang keadaan keluarga baik dari segi kesehatan maupun pendidikan anaknya, menghampiri ke tempat kerjanya dengan ketulusan hati serta memberikan semangat kepada pegawai untuk berkarya lebih baik lagi serta memberikan reward bagi yang berprestasi.

Komitmen bersama dalam budaya kerja tersebut benar-benar di implementasikan dalam lingkungan kantor dan pimpinan memberikan contoh sehingga suasana kerja tercipta harmonis tidak terlihat gap antara atasan dan bawahan dan sebaliknya maupun sesama bawahan demikian juga antara yang kaya dan yang kurang tidak terjadi jarak pemisah sehingga kegiatan pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis tanggung jawa penyelesaian pekerjaan pegawai dapat dikerjakan dengan tepan waktu. Hal ini terlihat pada rekapitulasi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai atas prestasi kerja pegawai Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015 sebagai berikut :

Tabel V. 22
Rekapitulasi Prestasi Kerja Pegawai

No.	Peringkat Nilai	Kisaran Nilai	Banyaknya Pegawai	Prosentase (%)
1	Amat Baik	91 - 100	7	6.25
2	Baik	76 - 90	79	70.54
3	Cukup	61 - 75	10	8.93
4	Sedang	52 - 60	13	11.61
5	Kurang	50 kebawah	3	2.68
Jumlah Pegawai			112	100.00

Sumber : Rekapitulasi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta tahun 2015, bagian kepegawaian

Data tersebut diatas menunjukkan dengan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif maka terciptalah produktifitas kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta dengan baik . Hal ini ditunjukkan dengan nilai prestasi kerja pegawai

6,25% atau 7 orang dengan kriteria penilaian Amat Baik, 70,54 % atau 79 orang baik sengan 10 orang atau 8,93% dengan kriteria cukup sedangkan , 13 orang atau 11,61% dengan nilai sedang dan 3 orang atau 2,68 nilai kurang.

e. Siap melayani

Siap melayani artinya siap memberikan pelayanan kepada peserta Pendidikan dan Pelatihan dengan standar pelayanan yang ada, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Melayani dengan tutur kata dan sikap yang sopan;
- 2) Membiasakan menyapa kepada atasan, sesama pegawai, peserta diklat, tamu dan semua pihak dengan ramah;
- 3) Segera menanggapi kejadian dengan melakukan tindakan sesuai kewenangannya;
- 4) Selalu siap memberikan informasi, tindakan dan layanan lainnya sesuai tugas yang menjadi tanggungjawabnya;
- 5) Selalu menunjukkan kesiapan atribut, peralatan, metode dan perangkat lain yang dibutuhkan dalam kegiatan;
- 6) Selalu siap menyediakan waktu, tenaga, pikiran kepada customers;

7) Selalu menunjukkan kesungguhan, penghormatan dan keikhlasan dalam memberikan pelayanan sesuai kewenangannya.

Siap melayani kepada pelanggan, pelanggan di sini adalah peserta pendidikan dan pelatihan baik pelayanan administrasi maupun pelayanan di asrama oleh para pramu bakti asrama serta pelayanan di kelas pada proses pembelajaran. Devinisi pelayanan dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (Dahlan, dkk., 1995:646) menyatakan pelayanan ialah "usaha melayani kebutuhan orang lain". Pelayanan pada dasarnya adalah kegiatan yang ditawarkan kepada konsumen atau pelanggan yang dilayani, yang bersifat tidak berwujud dan tidak dapat dimiliki namun bisa dirasakan. Pelayanan publik yang dimaksud dalam Keputusan Menpan Nomor 63 Tahun 2003 adalah "segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta adalah lembaga pelayanan pengembangan sumber daya manusia yang mana peserta didik akan memberikan pelayanan pula

kepada public.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta berupaya memberikan pelayanan sebaik mungkin diawali dari kedatangan peserta diklat yang disambut petugas piket penerima tamu didaftar lalu diberikan penjelasan tentang jadwal kegiatan awal kegiatan hingga penempatan serta ruangan yang digunakan dalam proses pembelajaran hingga tempat makan serta tempat ibadah serta asrama tempat tinggal. Peserta diasrama dilayani oleh pramu asrama yang member pelayanan selama mengikuti diklat, Tempat perkuliahan tidak jauh dari tempat tinggal , proses pembelajaran dilengkapi dengan tekmologi yang berkembang pada saat ini serta diampu dengan Widyaiswara yang mempunyai kompetensi serta dosen tamu dari UGM dan pejabat tingkat pusat. Alumni difasilitasi boleh menginap di asrama diklat sewaktu berkunjung ke jogja dengan menunjukkan Kartu Alumni. Berikut ini disampaikan daftar hasil evaluasi peserta Diklat tahun 2015 atas pelayanan peyenggara Pendidikan Dan Pelatihan.

Tabel V. 23
Rekapitulasi Evaluasi Peserta Diklat Pim III Empat Angkatan
terhadap Penyelenggara Pendidikan Dan Pelatihan Tahun 2015

No.	Pelayanan	Kreteria Penilaian					Jum Peserta
		Amat Baik	Baik	Cukup	Sedang	Kurang	
1	Di asrama	35	67	14	4	0	120
2	Administrasi	40	80	0	0	0	120
3	Pembelajaran	25	87	8	0	0	120
4	R. Makan	20	80	15	5	0	120

Sumber Data : Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta

Berdasarkan pada hasil rekapitulasi evaluasi penilaian peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat III Tahun 2015 pada penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta maka dapat diartikan dari 120 peserta diklat dalam pelayanan Asrama oleh pramu asrama dan fasilitas asrama 35 orang menyatakan amat baik, sedangkan 67 orang menilai baik , lalu 14 orang merasa cukup sedang sisanya 4 orang sedang , hal ini dapat dipersepsikan bahwa peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat III tahun 2015 sebanyak 120 orang 85 % diantaranya merasa puas atas pelayanan yang baik di asrama sedang 18 orang atau 15% cukup /bias saja. Pelayanan Administrasi semua peserta menyatakan bahwa pelayanan administrasi merasa puas hal ini dibuktikan oleh 40 orang menyatakan

amat baik dan sisanya 80 menyatakan baik. Dari aspek pelayanan pembelajaran 25 orang menyatakan amat baik, 87 orang menyatakan baik lalu sisanya 8 orang menyatakan cukup, sedangkan penilaian peserta pada waktu makan terhadap menu, variasi makanan serta penataan dan kebersihan serta pelayanan di ruang makan 20 menyatakan amat baik, 80 orang baik, 15 orang cukup serta sisanya 5 orang sedang. Dari keempat kriteria pelayanan peserta pendidikan dan pelatihan di Pusdiklat Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, 16,6% - 33,3% peserta merasa sangat puas terhadap pelayanan penyelenggara sedangkan 55,8% - 72,5% peserta merasa puas sedangkan 6,6% - 12,5% peserta merasa cukup lalu 3,3% - 4,1% peserta sedang. Secara keseluruhan peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III tahun 2015 72,5% peserta merasa puas terhadap pelayanan Penyelenggara Pendidikan Pelatihan ini menunjukkan bahwa Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta memberikan pelayanan peserta diklat dengan baik.

f. Kebinekaan

Kebinekaan artinya pelayanan yang didasari persatuan dan kesatuan bangsa dan menjauhan pikiran perbedaan budaya, ras , agama dan warna kulit. Peserta Pendidikan dan Pelatihan yang berasal dari berbagai pulau , beraneka ragam budaya dan adat istiadat seta warna kulit, hal ini merupakan kesempatan bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta berkontribusi mempererat anak bangsa untuk semakin memperkuat dan mempererat persatuan dan kesatuan bangsa dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ini diimplementasikan pada penempatan kamar di asrama peserta, peserta yang asal daerahnya sama tidak boleh jadi satu harus diacak dengan asal daerah lain.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015 selain dipengaruhi oleh pemberian Tunjangan Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yaitu :

- 1) Terpenuhinya Sumber Daya Manusa sesuai dengan bidang tugasnya masing- masing baik dari sudut pandang pendidikan formal maupun penguasaan skill.
- 2) Motifasi yang dibentuk dari pimpinan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dengan pendekatan kekeluarga mengena pada hati insan para pegawai sehingga pegawai merasa terlindungi dan yaman dikantor.
- 3) Motifasi dengan alat budaya kerja : disiplin, kejujuran, keterpaduan , kekeluargaan, siap melayani dan kebinekaan. Budaya kerja yang menjadi komitmen pelayanan peserta didik efektif sebagai alat peningkatan kinerja pegawai namun butir kedisiplinan masih perlu ditingkatkan . Kedisiplinan yang masih perlu peningkatan hal ini kalau tidak sesegera mungkin diperbaiki akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai. Orang akan hanya melihat pada terselesainya beban tugas dan mengabaikan kedisiplinan. Atasan langsung yang harus lebih ketat dalam pengawasan stafnya serta memberikan panisemen kepada pegawai yang in disipliner.