



MERCU BUANA

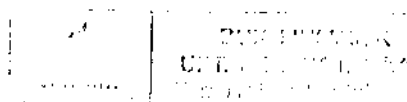
UNIVERSITAS MERCU BUANA	
Perpustakaan	
Sumber :	5
Tanggal :	29/5/15
No. Reg. :	1. T/4/15/2182
	2. TM/51/15/229

**PENGARUH DIKLAT, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PETUGAS PENYUSUNAN LAPORAN  
ASET DI LINGKUNGAN BADAN METEOROLOGI,  
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA**

**TESIS**

**DENY TARDIANA  
NIM: 5511120162**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
TAHUN 2014**





MERCU BUANA

**PENGARUH DIKLAT, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PETUGAS PENYUSUNAN LAPORAN  
ASET DI LINGKUNGAN BADAN METEOROLOGI,  
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program  
Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen**

**DENY TARDIANA  
NIM: 55111120162**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
TAHUN 2014**

## **ABSTRACT**

*This research aim to examine and analyze the effect of training and education, competence, and motivation to the performance of author assets report in Meteorology, Climatology, and Geophysics agency. Research data is the primary data that collected from BMKG's employee. The number of samples in this study were 126 employees out of a population of 183 employees author asset report in BMKG. The method of analysis used in this study is structural equal model (SEM). The results showed that training and education has positive significant effect on the performance, strong dominant dimension of knowledge related to the dimension of quantity. competence has positive significant effect on the performance, strong dominant dimension of skills related to the dimension of quantity, while motivation hasn't influence on the performance. training and education, competence, and motivation simultaneously are having significant influence to the performance. training and education are the greatest significant variable in influencing the performance.*

*Keywords: training and education, competence, motivation, performance*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis kuat pengaruh, diklat, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja petugas penyusunan laporan aset di lingkungan Badan, Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan langsung dari pegawai BMKG. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 126 pegawai dari populasi 187 pegawai petugas penyusunan laporan aset. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis structural equal model. Hasil penelitian menunjukkan diklat berpengaruh positif terhadap kinerja, dimensi pengetahuan berhubungan kuat dominan dengan dimensi kuantitas, Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dimensi keterampilan berhubungan kuat dominan dengan dimensi kuantitas. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan diklat, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Variabel diklat merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja.

Kata kunci : diklat, kompetensi, motivasi, kinerja.

## PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Diklat, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Penyusunan Laporan Aset di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika

Bentuk Karya Akhir : Tesis

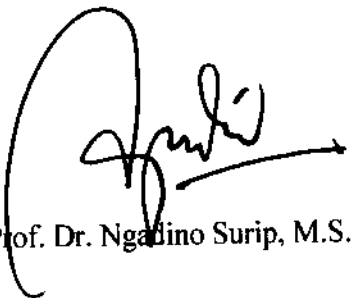
Nama : Deny Tardiana

NIM : 55111120162

Program : Pascasarjana Magister Manajemen

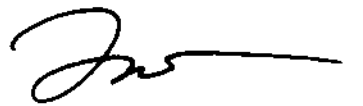
Tanggal : 21 November 2014

Pembimbing,



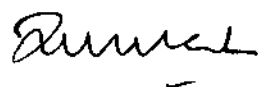
Prof. Dr. Ngadino Surip, M.S.

Direktur Pascasarjana,



Prof. Dr. Didik J. Rachbini

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,



Dr. Augustina Kurniasih, M.E.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Diklat, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Penyusunan Laporan Aset di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika

Bentuk Karya Akhir : Tesis

Nama : Deny Tardiana

NIM : 55111120162

Program : Pascasarjana Magister Manajemen

Tanggal : 21 November 2014

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 21 November 2014.

  
Deny Tardiana

  
METRAL  
STAMP  
E58ADF014645436  
6000  
RUPIAH

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, serta atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul : Pengaruh Diklat, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Penyusunan Laporan Aset di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta. Penulis menyadari bahwa Tesis ini diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada: Prof. Dr. Ngadino Surip, M.S., sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan. Penulis juga berterimakasih kepada Dr. Adi Nugroho, selaku penguji pada Seminar Proposal, Dr. Achmad Fahrodji dan Priyono, S.E., M.M., selaku penguji pada ujian Tesis, Prof. Dr. Didik J. Rachbini, selaku Direktur Program Pascasarjana, beserta segenap jajarannya yang telah berupaya meningkatkan situasi kondusif di Fakultas.

Tidak lupa penulis berterimakasih kepada Ketua Program Studi Magister Manajemen Dr. Augustina Kurniasih, M.E. Demikian juga penulis menyampaikan terimakasih kepada seluruh dosen dan staf administrasi Prodi Magister Manajemen, termasuk rekan-rekan mahasiswa yang telah menaruh simpati dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Akhirnya penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua dan istri tercinta, yang dengan penuh kasih sayang, pengertian dan kesabarannya mendorong penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini. Kiranya hasil penulisan ini dapat memberi sumbangsih dalam masalah pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<i>ABSTRACT</i> .....	iii
ABSTRAK .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	13
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	13
1.2.2. Rumusan Masalah .....	14
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	15
1.4. Manfaat dan Kegunaan Penelitian .....	15
<b>BAB II. DISKRIPSI LEMBAGA</b>	
2.1. Sejarah Lembaga .....	17
2.2. Lingkup dan Bidang Kegiatan .....	19
2.3. Sumber Daya .....	20
2.4. Tantangan Pelayanan .....	20
2.5. Proses/Kegiatan .....	21
<b>BAB III. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESA</b>	
3.1. Kajian Teori .....	24

3.1.1. Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) .....	24
3.1.1.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....	24
3.1.1.2. Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) .....	28
3.1.1.3. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan .....	29
3.1.1.4. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan .....	31
3.1.1.5. Metode Pendidikan dan Pelatihan .....	32
3.1.1.6. Dimensi Dari Variabel Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) .....	35
3.1.2. Kompetensi .....	37
3.1.2.1. Pengertian Kompetensi .....	37
3.1.2.2. Jenis Kompetensi .....	40
3.1.2.3. Model Kompetensi .....	41
3.1.2.4. Dimensi Dari Variabel Kompetensi .....	42
3.1.3. Motivasi .....	44
3.1.3.1. Pengertian Motivasi .....	44
3.1.3.2. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow .....	45
3.1.3.3. Teori Motivasi dari Frederick Herzberg ....	47
3.1.3.4. Teori X dan Y Douglas McGregor .....	48
3.1.3.5. Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland .....	49
3.1.3.6. Teori ERG Clayton P. Alderfer .....	50
3.1.3.7. Dimensi Dari Variabel Motivasi .....	51
3.1.4. Kinerja .....	53
3.1.4.1. Pengertian Kinerja .....	54
3.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	54
3.1.4.3. Pengukuran Kinerja Pegawai .....	55
3.1.4.4. Metode Penilaian Kinerja .....	57
3.1.4.5. Dimensi Dari Variabel Kinerja .....	58
3.1.5. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan .....	60
3.1.6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	61
3.1.7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ....	64



3.1.8. Pengaruh Diklat, Kompetensi, dan Motivasi	
Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja .....	68
3.2. Penelitian Terdahulu .....	68
3.3. Kerangka Pikir .....	73
3.4. Hipotesis .....	74

#### **BAB IV. METODELOGI PENELITIAN**

4.1. Jenis Disain Penelitian .....	75
4.2. Ruang Lingkup .....	75
4.3. Lokasi Penelitian .....	76
4.4. Variabel Penelitian .....	76
4.4.1. Definisi Konsep .....	76
4.4.2. Definisi Operasional .....	77
4.5. Populasi dan Sampel Penelitian .....	84
4.5.1. Populasi .....	84
4.5.2. Sampel .....	85
4.6. Sumber Data .....	86
4.7. Teknik Pengumpulan Data .....	86
4.8. Teknik Analisis Data .....	87
4.8.1. Uji Instrument .....	88
4.8.1.1. Uji Validitas .....	88
4.8.1.2. Uji Reliabilitas .....	90
4.8.2. Uji Asumsi Klasik .....	91
4.8.2.1. Uji Normalitas .....	92
4.8.2.2. Uji Multikolinieritas .....	93
4.8.2.3. Uji <i>Outliers</i> .....	94
4.8.3. Model Dan Analisis .....	94
4.8.3.1. Structural Equation Modeling (SEM) .....	94
4.8.3.1.1. <i>Absolute Fit Indices</i> .....	97
4.8.3.1.2. <i>Adjusted Incremental Fit Indices</i> ...	99

4.8.3.1.3. Parsimony Fit Indices .....	100
4.8.3.1.4. Perbaikan Model dan Interpretasi Hasil .....	101
4.8.4. Koefisien Determinasi .....	110
4.8.5. Analisis Dimensi .....	111
 <b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Karakteristik Responden .....	115
5.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	116
5.2.1. Uji Validitas Instrumen .....	116
5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen .....	118
5.3. Hasil Penelitian .....	118
5.3.1. Uji Asumsi SEM.....	118
5.3.1.1. Uji Normalitas .....	118
5.3.1.2. Uji <i>Outliers</i> .....	120
5.3.1.3. Uji Multikolinieritas .....	122
5.3.2. Penyajian Data .....	125
5.3.2.1. Pembentukan <i>construct</i> penelitian .....	125
5.3.2.2. Analisis Model SEM .....	126
5.3.2.2.1. Analisis Model Pengukuran .....	126
5.3.2.3. Pengujian model dan hipotesa penelitian ...	143
5.3.2.3.1. Pengujian model .....	143
5.3.2.3.2. Pengujian hipotesa .....	149
5.4. Analisis Data .....	156
5.4.1. Analisis Variabel Diklat Terhadap Variabel Kinerja	156
5.4.2. Analisis Variabel Kompetensi Terhadap Variabel Kinerja .....	156
5.4.3. Analisis Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kinerja .....	157
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	158

Tabel 5.6 Uji reliabilitas konstruk diklat .....	131
Tabel 5.7 Uji reliabilitas konstruk kompetensi .....	135
Tabel 5.8 Uji reliabilitas konstruk motivasi .....	139
Tabel 5.9 Uji reliabilitas konstruk kinerja .....	142
Tabel 5.10 Perbandingan GOF statistic .....	147
Tabel 5.11 Evaluasi koefisien model dan kaitannya dengan hipotesa ....	154
Tabel 5.12 Matriks korelasi dimensi antar variabel .....	155

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka pikir .....	73
Gambar 4.1 Kerangka model .....	104
Gambar 5.1 Q-plot of standarized residuals .....	120
Gambar 5.2 Konstruk diklat ( <i>t-values</i> ) .....	128
Gambar 5.3 Konstruk diklat ( <i>standarized solutions</i> ) .....	129
Gambar 5.4 Respesifikasi konstruk diklat ( <i>t-values</i> ) .....	130
Gambar 5.5 Respesifikasi konstruk diklat ( <i>standarized solutions</i> ) .....	130
Gambar 5.6 Konstruk kompetensi ( <i>t-values</i> ) .....	132
Gambar 5.7 Konstruk kompetensi ( <i>standarized solutions</i> ) .....	133
Gambar 5.8 Respesifikasi konstruk kompetensi ( <i>t-values</i> ) .....	134
Gambar 5.9 Respesifikasi konstruk kompetensi ( <i>standarized solutions</i> ) .....	135
Gambar 5.10 Konstruk motivasi ( <i>t-values</i> ) .....	136
Gambar 5.11 Konstruk motivasi ( <i>standarized solutions</i> ) .....	137
Gambar 5.12 Respesifikasi konstruk motivasi ( <i>t-values</i> ) .....	138
Gambar 5.13 Respesifikasi konstruk motivasi ( <i>standarized solutions</i> ) ..	138
Gambar 5.14 Konstruk kinerja ( <i>t-values</i> ) .....	140
Gambar 5.15 Konstruk kinerja ( <i>standarized solutions</i> ) .....	140
Gambar 5.16 Respesifikasi konstruk kinerja ( <i>t-values</i> ) .....	141
Gambar 5.17 Respesifikasi konstruk kinerja ( <i>standarized solutions</i> ) ....	142
Gambar 5.18 Estimasi parameter hybrid model ( <i>standarized</i> ) .....	144
Gambar 5.19 Statistik <i>t-values</i> parameter model .....	145
Gambar 5.20 Re-estimasi parameter hybrid model ( <i>standarized</i> ) .....	146
Gambar 5.21 Re-estimasi statistik <i>t-values</i> parameter model .....	147

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner .....	167
Lampiran 2. Jawaban Kuesioner .....	176