PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI TINDAKAN TRAINING MOTIVASI DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY
(PARTICIPATORY ACTION RESEARCH)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:
Erni Ritonga
NIM: 15490007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Erni Ritonga

NIM : 15490007

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini dengan judul "PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI TINDAKAN TRAINING MOTIVASI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY *(PARTICIPATORY ACTION RESEARCH)*" adalah asli karya atau penulisan saya sendiri bukan plagiasi dari hasil orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Harap maklum adanya. Terimakasih.

Yogyakarta, 22 Agustus 2019

Yang menyatakan

METERAI TEMPEL
BDF76AFF940846292
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Erni Ritonga

NIM. 15490007

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erni Ritonga

NIM : 15490007

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya. Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 22 Agustus 2019

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

6ABCAFF940846291

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Erni Rit

NIM.15490007

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lam : 1 Naskah Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Erni Ritonga

NIM : 15490007

Judul Skripsi :PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI TINDAKAN TRAINING MOTIVASI DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 22 Agustus 2019

Pembimbing Skripsi

Rinduan Zain, S. Ag., MA
NIP. 19700407 199703 1 001

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah dilaksanakan munaqosyah pada hari Jum'at tanggal 30 Agustus 2019 dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi pebaikan seperlunya, kami selaku konsultan berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Erni Ritonga

NIM : 15490007

Judul Skripsi :PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI TINDAKAN TRAINING MOTIVASI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY *(PARTICIPATORY ACTION RESEARCH)*

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 6 September 2019

Konsultan,

Rinduan Zain, S. Ag., M. A
NIP. 19700407 199703 1 001

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
FM-UINSK-BM-05-03/R0

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor: B. 144/UIN.02/DT/PP.009/5/2019

Skripsi/Tugas Akir dengan judul :
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI TINDAKAN TRAINING MOTIVASI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY *(PARTICIPATORY ACTION RESEARCH)*

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Erni Ritonga
NIM : 15490007
Telah dimunaqasyahkan : 30 Agustus 2019
Nilai Munaqasyah : B+

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:
Ketua Sidang

Rinduan Zain, S. Ag., M. A
NIP. 19700407 199703 1 001

Penguji I

Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 19791011 200912 1 005

Penguji II

Dr. Zainal Arifin, M. SI
NIP. 19800324 200912 1 002

Yogyakarta,
Dekan 27 SEP 2019
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP. 19661121 199203 1 002

MOTTO

.

UNTUK KAMU YANG SEDANG BERJUANG,

JANGAN BERSEDIH:

“INNA ALLAHA MAʿANA”

.

”... لَا تَحْزَنْ اِنَّ اَللّٰهَ مَعَنَا ...“

.

“JANGAN ENGKAU BERSEDIH,

SESUNGGUHNYA ALLAH BERSAMA KITA.”

(Q.S AT-TAUBAH: 40)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah atas rahmat, nikmat, karunia, dan hidayah yang diberikan Allah SWT sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Besar Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaknya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, amin.

Skripsi ini berjudul "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Tindakan *Training* Motivasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY." Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakrta, yang telah memberikan pengarahan selama menjadi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
2. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi selama saya menjadi mahasiswa yang kreatif, inovatif dan produktif.

3. Bapak Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, M. Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah menjadi dosen tervaforit di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Rinduan Zain, S.Ag., MA., selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan koreksi dalam penyusunan skripsi. Saya mengucapkan terimakasih atas ilmu dan motivasi Bapak berikan. Menjadi mahasiswa bimbingan Bapak merupakan kebanggaan tersendiri untuk saya.
5. Bapak Dr. Imam Machali, M. Pd, dan Bapak Dr. Zainal Arifin, M. Si, selaku penguji I dan penguji II yang telah memberi koreksi koreksi saat sidang munaqosyah.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
7. Bapak Drs. Dwi Agus Muchdiharto, S.H., M.A., selaku Kepala Kasubbag Kepegawaian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY yang telah menerima meberikan izin serta membantu untuk melaksanakan penelitian. Bapak Drs. Kadarmanta Baskara Aji., selaku narasumber pada *training* motivasi. Bapak dan Ibu Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY yang telah meluangkan waktu menghadiri *training* motivasi dan mengisi kuesioner saya sehingga peneliti mendapatkan data yang diperlukan.
8. Ayahanda H. Samsul Ritonga, Ibunda Hj. Laung Siregar, Abanganda Usman Ritonga, Kakak Hapsah Ritonga, Adek Sarmila Ritonga

dan Anwar Ritonga yang telah memberikan cinta, kasih sayang, nasihat, motivasi dan membimbing saya dengan ketulusan dan kesabaran serta selalu memberikan restu dan mendoakan saya. Terimakasih atas keluarga ku.

9. Teman-teman seperjuangan Assyamil MPI 2015, teman-teman PLP, teman-teman KKN 128, teman-teman satu pembimbing yang telah memberikan semangat, saling memberikan arahan dan membantu saya.
10. Teman kamar saya Lulu'ulaeni yang sama-sama berjuang menempuh Sarjana, teman curhat, teman berbagi, teman saling support, terimakasih semuanya.
11. Teman-teman satu kos saya, kak bunga, kak Zahra, kak Siska, Adek Nina, dan tidak lupa juga teman yang selalu membantu saya disaat susah maupun duka yaitu Hafni Nasution, teman seperjuangan semenjak menginjakkan kaki di perantaun Yogyakarta.

Semoga semua dukungan, bimbingan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Aamiin.

Yogyakarta, 20 Agustus 2019

Peneliti,

Erni Ritonga
15490007

ABSTRAK

Erni Ritonga. *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Tindakan Training Motivasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY (Participatory Action Research).* Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2019.

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan *Participatory Action Research (PAR)* yang dilatarbelakangi oleh adanya masalah berupa rendahnya pengetahuan pegawai tentang kinerja pegawai. Didasarkan pada teori Herzburg bahwa terdapat dua faktor seseorang dalam melaksankan pekerjaan. *Pertama*, adalah faktor higienis. Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia dalam melaksanakan pekerjaan, di antaranya gaji, kondisi kerja dan hubungan antar pribadi. *Kedua*, faktor motivasi. Faktor motivasi ini menyangkut kebutuhan psikologi seseorang. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga DIY dengan sampel 103 pegawai (jumlah seluruh pegawai). Variabel dalam penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu kinerja pegawai. Instrument pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, *indepth interviews* dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data ialah menggunakan analisis deskriptif, analisis tabel silang (*crosstabs)* dan uji t-Paired dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Social Sciences)* Versi 22.

Kinerja pegawai sebelum adanya tindakan training motivasi (*pretest)*, mayoritas ada pada kategori kinerja pegawai sedang yaitu sebanyak 69 pegawai (67%). Selanjutnya, pegawai dengan kategori kinerja pegawai rendah sebanyak 18 pegawai (17.5%) dan pegawai dengan kategori kinerja pegawai tinggi sebanyak 16 pegawai (15.5%). Sedangkan kinerja pegawai setelah adanya tindakan training motivasi (*posttest*) menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada kategori kinerja pegawai

sedang yaitu sebanyak 66 pegawai (64.1%). Selanjutnya, kinerja pegawai dengan kategori kinerja pegawai tinggi sebanyak 17 pegawai (16.5%) dan pegawai dengan kategori kinerja rendah sebanyak 20 pegawai (19.4%). Hasil *Paired Samples Corelations*, menunjukkan tindakan *training* motivasi mempunyai korelasi positif yang signifikan karena nilai sig. 0.40 α 0,05. sementara itu, nilai korelasi sebesar 0,691 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat karena berada pada interval 0.60-0.799. Terdapat peningkatan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY sebelum dan setelah adanya tindakan *training* motivasi dibuktikan dengan angka signifikansi sebesar 0.40 yang artinya lebih besar dari α 0.05. Pada angka kepercayaan 95%. Penerapan tindakan *training* motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.3 poin.

Kata Kunci : kinerja pegawai, training motivasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .. ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN BERJILBAB . iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI iv
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI v
PENGESAHAN SKRIPSI..... vi
HALAMAN MOTTO vii
HALAMAN PERSEMBAHAN viii
KATA PENGANTAR..... ix
HALAMAN ABSTRAK xii
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR..... xviii
DAFTAR LAMPIRAN xix
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah..... 6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 6
D. Kajian Penelitian Terdahulu 7
E. Sistematika Pembahasan..... 19
BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN 21
A. Kerangka Teori 21
B. Hipotesis Penelitian 25
C. Metode Penelitian 25
1. Jenis Penelitian 25
2. Defenisi Variabel dan Pengukurannya . 28
3. Waktu dan Tempat Penelitian..... 31
4. Populasi dan Sampel Penelitian..... 33
5. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data..... 38
6. Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... 42
7. Teknik Analisis Data 46

BAB III GAMBARAN UMUM DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY 47
A. Letak Geografis 47
B. Sejarah Singkat 48
BAB IV SIKLUS PAR DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI 61
A. Diagnosis Masalah..... 62
B. Tindakan Training Motivasi 72
C. Evaluasi 74
D. Refleksi 86
BAB V PENUTUP..... 92
A. Kesimpulan 92
B. Saran 94
C. Kata Penutup..... 95
DAFTAR PUSTAKA..... 96
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY 34
Tabel 3.2 Komposisi Sampel berdasarkan Jenis Kelamin..... 35
Tabel 3.3 Komposisi Sampel berdasarkan Masa Kerja 35
Tabel 3.4 Komposisi berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 36
Tabel 3.5 Komposisi berdasarkan Golongan..... 37
Tabel 3.6 Komposisi Sampel berdasarkan Gaji..... 38
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Variabel..... 41
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Tahap Pertama (pretest)..... 43
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Tahap Kedua (posttest) 44
Tabel 3.10 Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen 45
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas..... 45
Tabel 4.1 Uji Analisis Deskriptif Sebelum Tindakan 64
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Sebelum TindakanTraining Motivasi 65
Tabel 4.3 Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja Pegawai (*pretest*) dan Jenis Kelamin..... 67
Tabel 4.4 Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja Pegawai(*pretest*) dan Masa Kerja..... 68
Tabel 4.5 Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja Pegawai (*pretest)* dan Pendidikan Terakhir..... 69
Tabel 4.6 Tabel hubungan antara Tingkat kinerja Pegawai (*pretest*) dan Golongan..... 70
Tabel 4.7 Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja Pegawai (*pretest*) dan Gaji..... 71
Tabel 4.8 Uji Analisis Deskriptif..... 75
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Setelah Tindakan Training Motivasi 76
Tabel 4.10 Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja Pegawai (*posttest*) dan Jenis Kelamin 78
Tabel 4.11 Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja Pegawai (*posttest*) dan Masa Kerja..... 79

Tabel 4.12 Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja Pegawai (*posttest*) dan Pendidikan Terakhir..... 80
Tabel 4.13 Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja Pegawai (*posttest*) dan Golongan 81
Tabel 4.14 Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja Pegawai (*posttest*) dan Gaji 83
Tabel 4.15 Uji Normalitas 85
Tabel 4.16 Tabel Uji Homogenitas..... 86
Tabel 4.17 Paired Samples Correlations 87
Tabel 4.18 Deskriptif Pretest-Posttest 87
Tabel 4.19 Uji Paired T-test 87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Siklus Penelitian 4

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukkan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Surat Ijin Penelitian
Lampiran IV	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran V	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran VI	: Sertifikat OPAK
Lampiran VII	: Sertifikat Sospem
Lampiran VIII	: Sertifikat IKLA
Lampiran IX	: Sertifikat TOEC
Lampiran X	: Sertifikat ICT
Lampiran XI	: Sertifikat PLP I
Lampiran XII	: Sertifikat PLP II
Lampiran XIII	: Sertifikat KKN
Lampiran XIV	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XV	: Kuesioner Penelitian
Lampiran XVI	: Transkrip Wawancara
Lampiran XVII	: Hasil Kuesioner *Pre Test*
Lampiran XVIII	: Hasil Kuesioner *Post Test*
Lampiran XIX	: Struktur Organisasi Dikpora DIY
Lampiran XX	: Dokumentasi Tindakan *Training* Motivasi
Lampiran XXI	: *Curriculum Vitae*

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik yang berwujud, dilihat, maupun dihitung jumlahnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai *(job performance)* atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.[1] Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memerlukan perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan.

Pada kegiatan PLP II di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY, peneliti berkesempatan mengamati kinerja pegawai serta berpartisipasi melaksanakan beberapa tugas kerja kantor. Berdasarkan

[1] A. Tolkah Mansur, " Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi pada Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern KPP Pratama Semarang Timur)" (Tesis Universitas Diponegoro Semarang, 2009), 25.

hasil observasi di lapangan diketahui terdapat masalah berupa adanya pegawai memiliki kategori kinerja rendah. Hal ini diketahui dari data hasil kuesioner *pretest* tentang kinerja pegawai yang diisi oleh pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Jumlah responden peneliti.kategorikan tingkat kinerja rendah sejumlah 18 responden atau sebesar (17.5%). Responden dengan kategori sedang sejumlah 69 responden atau sebesar (67%) dan responden dengan kategori tinggi sejumlah 16 responden atau sebesar (15.5%).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja ialah dengan training motivasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Suwardi dan Joko[2] bahwa salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja yang dilakukan dengan motivasi karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Pernyataan ini juga didukung pendapat Timpe[3] bahwa terdapat dua faktor kinerja pegawai, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan

---

[2] Suwardi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Analisis Manajemen*, 1 no. 5 (2011): 76.

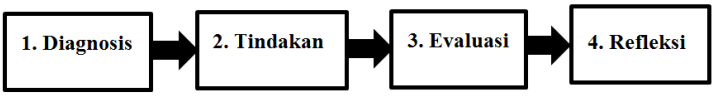
[3] Timpe dalam Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manufaktur di Jawa Timur," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 13. No. 1 (2011): 41.

faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Eksternal merupakan faktor-faktor pengaruh luar dalam kinerja, yaitu berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Motivasi kerja salah satu unsur penting dalam kepegawaian disebuah lembaga, yang berarti bahwa setiap personil atau pegawai perlu diberikan motivasi untuk meningkatkan *performance* dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang baik maka akan berusaha untuk melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena penelitian ini bersamaan dengan kegiatan PLP II, peneliti sekaligus partisipan di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY mencari permasalahan kantor, lalu memberikan solusi atas permasalahan yang didapat.

Adapun siklus dalam mencari permasalahan penelitian ini ialah sebagai berikut.[4]

Gambar 1 Siklus Penelitian



Siklus peneitian ini dimulai sebagai berikut : *Pertama*, yaitu mendiagnosis masalah. Masalah diketahui ketika peneliti terlibat menjadi *participant observer* bersamaan dengan pelaksanaan program PLP II. Hal ini diketahui dengan pengamatan langsung dan hasil pengukuran kinerja dengan *pretest* berupa kuesioner yang diisi oleh pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY untuk mengukur tingkat kinerja pegawai. Selanjutnya, dikategorikan menjadi rendah, sedang dan tinggi. *Kedua*, peneliti merumuskan tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui *training* motivasi yang berupa sentuhan aspek motivasi interen dengan motivasi psikologis, yaitu pemberian dorongan moral dengan pendekatan profesional, religius dan disiplin pegawai negeri sipil. *Trainer* penyampaian materi pelatihan adalah sesorang dengan kualifikasi berpengalaman sebagai *trainer*. *Ketiga*, evaluasi dilakukan bersama kolaborator, dengan bantuannya dapat diketahui apakah

[4] Fery Irianto Wibowo dan Rinduan Zain, *Panduan Latihan Profesi II* (Yogyakarta: Laboratorium Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2018), 32.

tindakan mampu menjawab permasalahan. Hal ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *(posttest)* tentang kinerja pegawai oleh pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY, observasi dan *indepth interview* setelah pelaksanaan tindakan. *Keempat*, refleksi atau kilas balik dilakukan untuk membandingkan kinerja sebelum ada tindakan dan setelah dilaksanakan tindakan, yaitu apakah mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan menilai hasil *prestest* dan *posttest* kinerja pegawai. Jika hasil kinerja pegawai meningkat setelah adanya tindakan *training* motivasi *(posttest)*, maka tindakan *training* motivasi telah mampu menjawab permasalahan yang ada.

Dari permasalahan tersebut, peneliti melakukan penelitian terkait penelitian tindakan peningkatan kinerja pegawai dengan *training* motivasi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Kantor ini merupakan kantor pelayanan bidang pendidikan pemuda dan olahraga, penyelenggaraan atau pengelolaan pendidikan menengah dan pendidikan khusus serta penyediaan satuan pendidikan dan fasilitas pembinaan, penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan maupun sarana prasarana,[5] maka pegawai dituntut selalu profesional

[5] Peraturan Gubernur Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 68 Tahun 2018, tentang kedudukan, susunan

serta prima dalam memberikan layanan. Dari permasalahan tersebut peneliti menilai serta meingkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dengan *training* motivasi. Peningkatan kinerja dilakukan untuk meningkatkan pelayanan prima kinerja individu serta kinerja organisasi.

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa tingkat kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY?
2. Seberapa tingkat kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY sesudah diberikan tindakan berupa *training* motivasi?
3. Seberapa besar signifikansi tindakan training motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
   a. Mengidentifikasi, menemukan solusi serta mengatasi masalah yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

---

organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Pendiddikan Pemuda dan Olahraga.

b. Untuk menginterpretasi suatu situasi sosial pada waktu yang bersamaan dengan melakukan perubahan dengan tujuan perbaikan atau partisipasi.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

a. Dapat memberikan manfaat keilmuan di bidang pendidikan dan dunia kerja, khususnya mengenai upaya peningkatan kinerja melalui *training* motivasi.

b. Dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY yang telah ada untuk mendorong tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan secara keseluruhan dengan tindakan *training* motivasi.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai aktivitas kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi bagaimana kontribusi seorang pegawai kepada instansi atau organisasi atas pelayanan kualitas yang disajikan. Meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual, usaha

yang dilakukan dan dukungan dari instansi. Namun demikian, ada beberapa tindakan tidak sama untuk mengukur dan meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, dalam penelitian oleh Ahmad Falah[6] tentang penilaian kinerja pegawai dengan *Balanced Scorecard*, menggunakan data tahun 2006-2008 untuk menganalissi perpektif keuangan, sedangkan untuk perspektif lainnya yaitu pertumbuhan, pembelajaran serta bisnis internal menggunakan data perusahaan dan perhitungan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada tahun berjalan.

Dari penelitian keuangan, *Return On Investment*, mengalami penurunan 8,36% dari tahun 2006 sampai dengan 007 dan 0,14% dari tahun 2007 sampai dengan 2008. Pada *profit margin* didapatkan persentase bernilai negative. Hal ini disebabkan oleh perusahaan mengalami kerugian pada sedang waktu tahun 2006 sampai dengan tahun 2008. Namun demikian, terdapat tren naik yaitu 17,74% pada tahun 2007 dan 16,23% pada tahun 2008. Meskipun persentase pada *profit margin* negatif, analisis keuangan mengalami kenaikan cukup stabil dan berdampak positif bagi kelangsungan perusahaan. Pada *operating ratio* terjadi penurunan signifikan pada tahun 2007 yaitu 18,79%. Sementara

[6] Mulyadi dalam Ahmad Falah Rusdiyanto, "Analisis Kinerja dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* pada PDAM Kabupaten Semarang " (Skripsi Universitas Diponegoro, 2010), 20.

itu, pada tahun 2008 turun dengan angka 1,54%. Pada *current ratio* mengalami tren positif, yaitu mengalami angka kenaikan sebesar 5,85% pada tahun 2007 dan 8,35% pada tahun 2008. Dari hasil pengukuran diketahui bahwa kinerja secara keseluruhan sudah cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *scorecard* yang dihasilkan dari masing-masing perspektif.

Dari hasil pengukuran perspektif pelanggan, persentase pemerolehan pelanggan terjadi kenaikan mulai dari tahun 2006 hingga 2008. Pada tahun 2006 naik sebesar 0,98% sedangkan pada tahun 2007 sebesar 2,32% dan pada tahun 2008 sebesar 4,86%. Kenaikan ini disebabkan jumlah pelanggan baru mengalami kenaikan secara progresif dari tahun 2006 hingga 2008. Sementara itu, pada kepuasan pelanggan dilihat dari data pengaduan pelanggan selama kurun waktu tahun 2006 sampai tahun 2008. Dari analisis data, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan angka pengukuran pelanggan penurunan, dari tahun 2006 sejumlah 1.553 aduan, kemudian 1.524 pada tahun 2007 dan 1.437 pada tahun 2008. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelanggan dapat dikatakan merasa semakin puas dengan adanya angka pengaduan yang semakin menurun.

Dari data bisnis internal diketahui pengukuran dilakukan dengan melihat data perusahaan inovasi yang telah dilakukan oleh perusahaan selama jangka waktu tersebut, adapun inovasi tersebut, antara lain, adalah inovasi dalam menangani masalah kebocoran, baik kebocoran fisik maupun nonfisik. Dalam hal ini perusahaan melakukan beberapa upaya, antara lain, membentuk zona kebocoran, alat elektronik untuk mendeteksi kebocoran, hingga perubahan sistem administrasi berbasis komputerisasi. Hal ini memiliki bertujuan utama memberikan pelayanan prima bagi pelanggan.

Selanjutnya, pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan diketahui bahwa, pada pengukuran perspektif pembelajaran dan pertumbuhan produktivitas karyawan mengalami penurunan pada tahun 2007 dan mengalami kenaikan pada tahun 2008. Sementara itu, untuk retensi karyawan 0% pada tahun 2006, hal ini dikarenakan tidak ada karyawan keluar pada tahun tersebut. pada tahun 2007 persentase retensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,44% karena ada 2 orang karyawan keluar. Selanjutnya, pada ketepatan waktu diketahui tingkat ketepatan waktu terhadap perubahan sebesar 76.51%. nilai ketepatan waktu karyawan tersebut merupakan tingkat ketepatan waktu karyawan pada tahun berjalan berdasarkan data kuesioner yang

dibagikan kepada karyawan. Dari hasil olah data, diketahui motivasi karyawan memiliki persentase cukup tinggi, yaitu 83,05%, disusul kepemimpinan manajemen. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan manajemen dengan motivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian Ahmad Falah Rusdiyanto memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. persamaannya ialah sama-sama meneliti penilaian kinerja pegawai, tetapi berbeda analisis pengolahan. Penelitian tersebut menggunakan analisis *Balanced Scorecard*, yaitu menilai kinerja pegawai dengan beberapa perspektif di antaranya keuangan, pelanggan, proses bisnis internal serta pertumbuhan, sedangkan penelitian ini menilai kinerja pegawai dengan indikatorkinerja, selanjutnya meningkatkan kinerja pegawai dengan *training* motivasi.

Penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan[7] tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja serta kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini sebanyak 150 pegawai yang dipilih

---

[7] Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan, dkk. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 6, no. 2 (2012): 173.

dengan metode *stratified proportional random sampling*. Sementara itu, data dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk kemudian dianalisis dengan *structural equation modeling* (SEM). Hasil analisis membuktikan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,003, C R sebesar 0,04, dan *probability* 0,968, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,003. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0.637. hasil analisis data secara statistic memperlihatkan pengaruh positif, namun tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,013.

Hasil berbeda didapatkan saat menganalisis hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja yang menunjukkan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,137. Secara statistik diperlihatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil analisis data statistik memperlihatkan pengaruh positif, namun tidak signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai

standardized direct effect sebesar 0,009. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai memengaruhi kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan. Variabel kompensasi terhadap variabel kinerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,418.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan dengan standardized direct effect sebesar 0,568. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja pegawai meningkat, kinerja pegawai akan meningkat.

Salah satu cara pengembangan sumber daya perusahaan dilakukan dengan pelatihan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah serta kemajuan teknologi menyebabkan organisasi harus menyesuaikan diri. Penelitian Eka Atriyani[8] bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris hal-hal sebagai berikut. *Pertama*, apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga

---

[8] Eka Atriyani. "Pengaruh Pelatihan, Perempuan dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Badan Pelaksana Penyuluhan, Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Polewali Mandar." *Jurnal Manajemen dan bisnis* 2, no.1 (2015):98.

penyuluh, *Kedua*, apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja tenaga penyuluh, *Ketiga*, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga penyuluh.

Jenis penelitian tersebut menggunakan *explanatory research*. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 45 tenaga penyuluh. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling. Penelitian ini dianalisis melalui analissi regresi linear dengan bantuan *software SPSS 23*. Hasil penelitian ialah sebagai berikut. *Pertama*, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Melalui program pelatihan para tenaga penyuluh akan diberikan pemahaman mengenai uraian beban tugas serta cara penyelesainnya hingga cara menghadapi kendala. Program pelatihan yang terintegrasi akan meningkatkan kompetensi karyawan. Selanjutnya pelatihan akan meningkatkan kinerja para tenaga penyuluh di instansi. *Kedua*, penempatan berpengaruh terhadap kinerja tenaga penyuluh harus ditempatkan pada posisi dan jabatan secara tepat dan sesuai kualifikasi. Apabila hal ini dilakukan dengan baik oleh pihak manajemen, akan terciptanya kepuasan kerja tinggi bagi pegawai dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja. Ketiga, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan komponen utama oleh pegawai dalam memacu

motivasi kerja tenaga penyuluh. Kebutuhan aktualisasi diri dalam hal ini, ialah pimpinan memberi kesempatan kepala pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Tabel penelitian menunjukkan nilai F hitung diperoleh nilai 24,27>F tabel 2,81 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 atau (0,00 < 0,05). Tabel penelitian menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi adalah 0,640. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen pelatihan, penempatan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Angka r sebesar 0,800 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel yang berarti adanya hubungan positif dan erat anatara pelatihan, motivasi kerja dan penempatan dengan kinerja sebesar 80%. Pemberian kepercayaan kepada bawahan akan meningkatkan kepercayaan diri tenaga penyuluh dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja.

Penelitian Yusmaini[9] meneliti kinerja pegawai dan selanjutnya ditingkatkan melalui training motivasi berupa sentuhan aspek motivasi intern pengawas,

[9] Yusmaini, "Peningkatan Kinerja Pengawas Melalui Layanan Pengembangan Profesi Penelitian Tindakan di Kota Sawahlunto," *Jurnal al-Fikrah* 3, no. 1 (2015):32.

dengan motivasi psikologis yaitu pemberian dorongan morel dengan pendekatan profesional, religious dan disiplin pegawai negeri sipil. Penelitian ini adalah penelitian tindakan untuk menguji hipotesis dan meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan layanan dan profesional pengembangan. Sampel dalam penelitian tersebut adalah tujuh orang. Penyusunan program supervise dan peningkatan motivasi meningkat pada siklus I, yaitu sebesar 23.4%, sedangkan pada siklus II meningkat sebesar 7.42%. keseluruhan peningkatan rata-rata ialah sebesar 30.82%. Tindakan difokuskan dengan menghasilkan luaran berupa perencanaan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja pegawai meningkat sebesar 30.43%.

Penelitian Monce Brury menyatakan bahwa peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia tergantung pada faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang telah mereka terima dan rasakan dari suatu organisasi. Karena kepuasan kerja sangat berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi pada kinerja pegawai, adapun salah satu faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja adalah motivasi kerja.[10]

---

[10] Monce Brury, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 4, no. 1 (2016): 2.

Berdasarkan penelitian di atas bahwa kinerja pegawai akan menjadi tinggi bilamana ada dorongan atau motivasi, dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih mudah dalam menggapai kinerja yang diharapkan di organisasi begitupun sebaliknya jika pegawai tidak didorong melalui motivasi maka akan berdampak buruk pada kinerja yang dihasilkan.

Penelitian Nurul Hidayah menyatakan bahwa *training* yang diterapkan di CV Gama adalah *off the job training*. Adapun metode yang diterapkan yaitu metode *experimental learning* (belajar melalui pengalaman). Karena dengan belajar dari sebuah pengalaman dapat dijadikan sebagai sarana yang menyenangkan dan juga diterapkannya *outbound training* kinerja karyawan menjadi lebih baik.[11] Dalam penelitian ini, pencapaian atau peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa dimensi kinerja yaitu kemampuan dan keterampilan karyawan, tingkat pengetahuan karyawan, semangat kerja karyawan, dan kelancaran pekerjaan karyawan untuk tercapainya tujuan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian di atas terdapat kekurangan pada *literature review*. *Pertama*, peneliti

---

[11] Nurul Hidayah, "Pelaksanaan Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Gama Indonesia Kalpatura-Malang)" (Skripsi Universitas Islam Negeri Malang, 2009), 11.

hanya sebatas mengetahui penilaian kinerja pegawai. Kedua, peneliti melakukan analisis hubungan dan pengaruh training motivasi terhadap kinerja pegawai atau karyawan tanpa melakukan tindakan untuk meningkatkan kinerja. *Ketiga*, beberapa literature tidak memiliki kategori tertentu. Pengukuran variabel berfungsi menyimpulkan hasil penelitian yang akan digeneralisasikan ke populasi. Masalah yang diteliti dalam penelitian tindakan ini bukan untuk meneliti kasus pada *literature review*, melainkan untuk mengisi kekurangan pada literature sebelumnya dengan topik sama. Dengan demikian, fokus penelitian dalam skripsi ini ialah, peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dengan training motivasi.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I berisi tentang masalah dari judul penelitian. Bab ini yang terdiri beberapa subbab dari Latar Belakang Masalah. Subbab Rumusan Masalah yang berisi batasan masalah yang sudah terumuskan. Subbab Tujuan dan Kegunaan Penelitian yang berisi tentang Tujuan dan Kegunaan penelitian yang akan diteliti. Subbab Kajian Penelitian Terdahulu penulis melakukan komparasi *review* dengan mendialogkan beberapa literatur yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian ini, selanjutnya akan menemukan letak perbedaan penelitian ini dengan beberapa literatur sebelumnya yang membahas topik yang sama, sehingga penulis memiliki pembagian untuk melanjutkan penelitian ini. Subbab terakhir adalah Sistematika Pembahasan.

BAB II dari penelitian ini membahas kerangka teori *training* motivasi dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Selain itu membahas tentang hipotesis penelitian. Sub-bab landasan teori berisikan pengertian dan teori peneliti gunakan untuk dasar pegangan dalam melakukan pembahasan terkait penelitian.

BAB III berisikan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, instrumen dan teknik

pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen serta teknik analisis data.

BAB IV berisi tentang deskripsi objek penelitian mengenai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY sebagai lokasi penelitian skripsi. Informasi ini meliputi letak geografis, sejarah, visi misi, struktur organisasi, Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Serta disajikan hasil olah data dan analisa data dari penelitian ini. Baik data dari seorang tokoh yang disajikan pemikiran (data primer). Mapun dari data tokoh lain atau penulis lain terkait *training* motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Data yang diolah adalah kinerja pegawai menggunakan kuesioner lalu dianalisis dengan aplikasi olah data yaitu *SPSS 22*.

BAB V berisi kesimpulan yang ditarik oleh peneliti berdasarkan olah data dan hasil analisa data. Dari sini peneliti memperoleh substansi dari penelitian, sebagai inovasi dan upaya penyempurnaan kinerja pegawai setelah adanya tindakan berupa *training* motivasi.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan terhadap penelitian saya yang berjudul "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Training Motivasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY" adalah sebagai berikut:

Berdasarkan analisis kuantitatif dapat diketahui Pengambilan keputusan dalam pengujian *Uji Paired Sampel t-Test* berdasarkan nilai signifikansi dengan *SPSS*: Jika nilai probabilitas Sig α < 0,05, maka terdapat perbedaan yang signifikan. Dapat di artikan ada perbedaan saat sebelum dan sesudah dilakukan *Test Control Class dan Test Experimen*.

1. Pada uji deskriptif kinerja pegawai sebelum adanya tindakan tarining motivasi (*pretest*), diketahui nilai *minimum* sebesar 69 nilai *maksimum* sebesar 106 dan nilai *Mean* (M) sebesar 89.0583, dibulatkan menjadi 89, serta nilai standar deviasi (SD) sebesar 9.69417, dibulatkan menjadi 10. Berdasarkan Tabel *Paired Samples Corelations*, diketahui bahwa kinerja pegawai sebelum dan sesudah diberi tindakan training motivasi mempunyai korelasi yang signifikan karena nilai 0.001 < α 0.05. Sementara itu, nilai korelasi sebesar 0.40 yang berarti bahwa

terdapat hubungan yang kuat. Nilai korelasi bertanda positif yang berarti hubungan antara kinerja sebelum dan sesudah diterapkan tindakan training motivasi. Dari hasil distribusi frekuensi data kinerja pegawai sebelum adanya tindakan *training* motivasi (*pretest*), diketahui kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dari responden yang berjumlah 103 pegawai, mayoritas responden adalah pegawai dengan tingkat kategori kinerja sedang, yaitu sebanyak 66 pegawai (64.1%), kemudian sebanyak 16 (15.5%) pegawai yang memiliki tingkat kategori kinerja tinggi dan sisanya sebanyak 18 pegawai (17.5%) yang memiliki kategori kinerja rendah.

2. Pada uji deskriptif sesudah adanya tindakan training motivasi (*posttest*), disertai nilai minimum sebesar 73, nlai maksimum sebesar 119 dan nilai Mean (M) sebesar 94.1456, dibulatkan menjadi 95, serta nilai standar deviasi (SD) sebesar 11.32099, dibulatkan menjadi 12. Dari hasil distribusi frekuensi data kinerja pegawai sesudah adanya tindakan *training* motivasi (*posttest*), diketahui kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dari responden yang berjumlah 103 pegawai, mayoritas responden adalah pegawai dengan tingkat kategori kinerja sedang, yaitu sebanyak 69 pegawai, kemudian sebanyak 17 pegawai (16.5%) yang

memiliki tingkat kategori kinerja tinggi dan sisanya sebanyak 20 pegawai yang memiliki kategori kinerja rendah.

3. Terdapat peningkatan signifikan kinerja pegawai Dinas Pendiidkan Pemuda dan Olahraga DIY sebelum dilaksanakan *training* motivasi dan sesudah dilaksanakan tindakan *training* motivasi, diketahui nilai rata-rata (*pretest)* sebesar 89,0583 dan nilai rata-rata (*post test*) 94,1456. Nilai rata-rata (*posttest*) lebih besar dari nilai rata-rata (*pretest*) dan pada tabel *Paired Sample Test* Nilai sig *Post Test-Pre Test* sebesar 0,001 lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan antara *Pre Test* dan *Post Test*. Nilai gap *mean* sebesar 5,08738, nilai gap positif yang artinya tindakan training motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, penulis memberikan beberapa saran sebagai refleksi dan perbaikan, sebagai berikut:

1. Kepada jajaran diharapkan lebih menjaga komunikasi dan mengorganisasi *job description* dengan baik sehingga surat yang ada dapat terdisposisi dengan baik kepada orang yang tepat.

2. Kepada para pegawai diharapkan lebih baik secara pribadi untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar maksimal demi memajukan kualitas,kuantitas pelayanan para publik.

C. Kata penutup

Alhamdulillah, segala syukur tercurahkan kepada Allah SWT, sang pemilik alam semesta beserta isinya yang telah mencurahkan rahmat, ilmu dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Tindakan *Training* Motivasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY". Semoga kita semua dapat mengambil intisari dari penelitian ini Kurang lebihnya saya mohon maaf.

DAFTAR PUSTAKA

Atriyanti, Eka. 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Dan Motivasi Terhadap

Kinerja Tenaga Penyuluh Badan Pelaksana Penyuluhan, Pertanian,

Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Polewali

Mandar," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2 (1): 97-113.

Agusta, Leonando dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal*

Agora 1 (3): 1-9.

Dermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dkk. 2012. Pengaruh Motivasi,

Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provisnsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 6 (2): 173-183.

Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Munparidi, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang.

Jurnal Orasi Bisnis 8: 47-54.

Marguerite G. Lodico sebagaimana dikutip Rinduan Zain, "Olah Data Kualitatif," diakseS 19/03/2017 http://elearning.ncie.education/course/view.php?id=6.

Raco, J. R. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo.

Rusdiyanto, Ahmad Falah. Analisis Kinerja dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* pada PDAM Kabupaten Semarang. Skripsi, Universitas Diponegoro.

Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2014).

Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen* 5 (1): 75-86.

Wibowo, Fery Irianto Setyo dan Rinduan Zain. 2018. *Panduan Program Latihan Profesi II*. Yogyakarta: Laboraturium Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

Yuliastuti, Dina. 2017. Analisis Pengaruh Penilaian Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.

Yusmaini, 2015. Peningkatan Kinerja Pengawas Melalui Layanan Pengembangan Profesi Penelitian Tindakan di Kota Sawahlunto. *Jurnal al-Fikrah* 3 (1): 23-35.

Lampiran I Surat Penunjukkan Pembimbing

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id. Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : B.141/UIN.02/KJ.MPI/P.009/2018 Yogyakarta, 17 September 2018
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth. :
Rinduan Zain, MA
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 10 September 2018 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2018/2019 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Erni Ritonga
NIM : 15490007
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : EVALUASI PENDEKATAN BALANCED SCORECARD DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BIDANG DIKMENTI DI DIKPORA DIY

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

an. Dekan
Ketua Program Studi MPI

Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 197910112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :
1. **Ketua Prodi MPI**
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU

Lampiran II Bukti Seminar Proposal

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id. Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa	:	Erni Ritonga
Nomor Induk	:	15490007
Jurusan	:	MPI
Semester	:	VIII
Tahun Akademik	:	2018/2019
Judul Skripsi	:	PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI TINDAKAN TRAINING MOTIVASI BIDANG PENDIDIKAN NON FORMAL DAN INFORMAL DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY

Telah mengikuti Seminar Proposal Skripsi tanggal : 21 Januari 2019

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 21 Januari 2019

Ketua Program Studi MPI

Dr. Imam Machali, M.Pd
NIP. 19791011 200912 1 005

Lampiran III Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat :Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/
E-mail : ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : **B- 757 /Un.02/DT.1/PN.01.1/02/2019** 27 Februari 2019
Lamp. : **1 Bendel Proposal**
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada
Yth : **Kepala Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga DIY**

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan Judul: **"PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI TINDAKAN TRAINING MOTIVASI KERJA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY"**, diperlukan penelitian.
Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Erni Ritonga
NIM : 15490007
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Sapen GK I No. 599
untuk mengadakan penelitian di **Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga DIY.**
dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.
Adapun waktunya
mulai tanggal : 1 Maret 2019- Selesai
Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Istiningsih

KEMENTERIAN AGAMA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN REPUBLIK INDONESIA

Tembusan :
1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kaprodi PBA
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip

Lampiran IV Bukti Telah Melakukan Penelitian

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA

Jalan Cendana Nomor 9 Yogyakarta Telp. (0274) 550330, 549142

Faksimile (0274) 549142

Email dikpora@yogyaprov.go.id Kode Pos 55166

SURAT KETERANGAN

Nomor: 070/04439

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. Wulyati Yunipratiwi M. Si

NIP : 196206061688032006

Jabatan : Kepala Bidang GTK Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

Menerangkan bahwa:

Nama : Erni Ritonga

NIM : 15490007

Semester : VIII (delapan)

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

PT : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Alamat : Sapen Gk I No. 599

Telah mengadakan peneitian dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara dan Dokumentasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

Waktu : 1 Februari s.d 23 Juli 2019

Demikian surat pernyataan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 Agustus 2019

Kepala Dinas Dikpora DIY

Kepala Bidang GTK

Dra. Wulyati Yunipratiwi M. Si

196206061688032006

Lampiran V Kartu Bimbingan Skripsi

KARTU BIMBINGAN

Nama : Erni Ritonga

NIM : 15490007

Pembimbing : Rinduan Zain, MA

Mulai Bimbingan : 2 Oktober 2018

Judul Skripsi :PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI TINDAKAN TRAINING MOTIVASI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY (*PARTICIPATORY ACTION RESEARCH)*

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No.	Tanggal	Bimbingan ke	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	2 Oktober 2018	I	Penunjukkan Pembimbing	
2	24 Januari 2019	II	Penyerahan Proposal	
3	11 Februari 2019	III	Revisi Proposal	
4	21 Februari 2019	IV	Seminar Proposal	
5	8 Maret 2019	V	Revisi Seminar Proposal	
6	2 April 2019	VI	Revisi Proposal	
7	4 April 2019	VII	ACC Penelitian	
8	26 Juli 2019	VIII	Penyerahan Skripsi	
9	9 Agustus 2019	IX	Revisi Skripsi	
10	21 Agustus 2019	X	ACC Munaqosah	

Yogyakarta, 22 Agustus 2019

Pembimbing ,

Rinduan Zain. MA

NIP. 19700407 199703 1 001

Lampiran V Sertifikat OPAK

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

opak2015

Sertifikat

NO. PAN-OPAK.UIN-SUKA.VIII.2015

Diberikan kepada:

Sebagai :

PESERTA

Orientasi Pengenalan Akademik Dan Kemahasiswaan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Pada Tanggal 20-22 Agustus 2015

Yogyakarta, 22 Agustus 2015

Mengetahui,
Wakil Rektor
Bid. Kemahasiswaan dan Kerjasama
UIN Sunan Kalijaga

Dr. Siti Rohaini Dzuhayatin, MA
NIP. 19630517 199003 2 002

Ketua Panitia

M Muqoffaul Faiz
NIM. 13360019

Lampiran VI Sertifikat Sospem

Nomor: UIN.02/R.3/PM.03.2/4397/2015

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : ERNI RITONGA
NIM : 15490007
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016
Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 1 September 2015
a.n. Rektor
Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.
NIP. 196305171 99003 2 002

Lampiran VII Sertifikat IKLA

وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية بجوكجاكرتا
مركز التنمية اللغوية

شهادة
اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6..20.171/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنّ

الاسم : Erni Ritonga
تاريخ الميلاد : ٢٤ يونيو ١٩٩٧

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢ أغسطس ٢٠١٩, وحصلت على درجة :

فهم المسموع	٤٦
التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية	٣٧
فهم المقروء	٣٨
مجموع الدرجات	٤٠٣

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ٢ أغسطس ٢٠١٩
المدير

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥

Lampiran VIII Sertifikat TOEC

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.19.99/2019

This is to certify that:

Name : **Erni Ritonga**
Date of Birth : **June 24, 1997**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **August 12, 2019** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	37
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	43
Total Score	**403**

Validity: 2 years since the certificate's issued

Yogyakarta, August 12, 2019
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005

Lampiran IX Sertifikat ICT

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data

SERTIFIKAT

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/49.13.9/2019

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Erni Ritonga
NIM : 15490007
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	45	D
3.	Microsoft Power Point	85	B
4.	Internet	85	B
5.	Total Nilai	77,5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 19 Agustus 2019
Kepala PTIPD

Dr. Shofwatul 'Uyun, S.T., M.Kom.
NIP. 19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang

Lampiran X Sertifikat PLP I

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id. Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Sertifikat

Nomor : B-2450/Un.02/DT.1/PP.02/06/2018

Diberikan kepada:

Nama	:	**ERNI RITONGA**
NIM	:	**15490007**
Jurusan/Prodi	:	**Manajemen Pendidikan Islam**
Nama DPL	:	**Drs. M. Jamroh Latief, M.Si.**

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I) di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY tanggal 26 Februari s.d 18 Mei 2018 dengan nilai:

85,35 (A/B)

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP I sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi II (PLP II).

Yogyakarta, 7 Juni 2018

a.n Wakil Dekan Bidang Akademik
Ketua Laboratorium Pendidikan,

Fery Irianto Setyo Wibowo, S.Pd., M.Pd.I.
NIP. 19840217 200801 1 004

Lampiran XI Sertifikat PLP II

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, Fax. (0274) 586117
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id. Email: ftk@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Sertifikat

Nomor: B.5088.b/Un.02/WD.T/PP.02/12/2018

Diberikan kepada:

Nama : **ERNI RITONGA**
NIM : **15490007**
Jurusan/Pogram Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi II (PLP II) mulai tanggal 8 Oktober sampai dengan 23 November 2018 di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Drs. H. M. Jamroh Latief, M.Si. dan dinyatakan lulus dengan nilai 92,20 **(A-)**.

Yogyakarta, 27 Desember 2018

a.n. Wakil Dekan I,
Ketua Laboratorium Pendidikan

Fery Irianto Setyo Wibowo, S.Pd., M.Pd.I.
NIP. 19840217 200801 1 004

Lampiran XII Sertifikat KKN

10

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.1793/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama	:	Erni Ritonga
Tempat, dan Tanggal Lahir	:	Sapilpil, 24 Juni 1997
Nomor Induk Mahasiswa	:	15490007
Fakultas	:	Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi	:	Karangpadang 2, Serut
Kecamatan	:	Gedangsari
Kabupaten/Kota	:	Kab. Gunungkidul
Propinsi	:	D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,25 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

Yogyakarta, 02 Oktober 2018
Ketua,

Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. 19720912 200112 1 002

Lampiran VIII Sertifikat PKTQ

SERTIFIKAT

Nomor : 07 /B-2/PKTQ/FITK/IV/2017

Menerangkan Bahwa :

ERNI RITONGA

telah dinyatakan lulus dalam :

SERTIFIKASI AL-QUR'AN

dengan nilai 75 (B)

Yang diselenggarakan oleh PKTQ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
pada tanggal 02 April 2017

Yogyakarta, 02 April 2017

Ketua PKTQ
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Muhammad Ibrahim NH
NIM. 14410080

a.n. Dekan
Wakil Dekan III
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. Muqowim, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19730310 199803 1 002

Lampiran XIV Kuesioner

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri tiga topik, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu.
2. Setiap topik, terdapat beberapa pernyataan, disetiap pernyataan harap Bapak/Ibu memberi penilaian dalam rentang 1 s/d 5 dengan cara memberikan tanda silang (X) pada angka yang tersedia menurut keadaan, pengetahuan dan pemahaman yang Bapak/Ibu.
3. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya karena dalam olah data dan analisa penelitian tidak akan pernah menyalurkan nama.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Tempat, Tanggal Lahir : .....

Jenis Kelamin : .....

Bidang/Unit : .....

Lama Bekerja : .....

Pangkat/Golongan : .....

Gaji : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Jarak Rumah ke Tempat Kerja : .....

Transfortasi : .....

Bacalah Kuesioner dengan seksama, dan silanglah (X) jawaban dengan nilai minimal 1 dan maksimal 5 yang menurut anda benar dan sesuai.

1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan lembaga/instansi	1 2 3 4 5
2.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh lembaga/instansi	1 2 3 4 5
3.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya tidak baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	1 2 3 4 5
4.	Target pekerjaan dari tugas lembaga/instansi dapat saya penuhi dengan baik dan cermat	1 2 3 4 5
5.	Saya merasa tidak dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan	1 2 3 4 5
6.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	1 2 3 4 5
7.	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh lembaga/instansi	1 2 3 4 5
8.	Saya selalu focus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di lembaga/instansi	1 2 3 4 5

9.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	1	2	3	4	5
10.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas kerjaan dengan hasil yang baik	1	2	3	4	5
11.	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	1	2	3	4	5
12.	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja	1	2	3	4	5
13.	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	1	2	3	4	5
14.	Saya menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	1	2	3	4	5
15.	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	1	2	3	4	5
16.	Saya tidak bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh lembaga/instansi	1	2	3	4	5
17.	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efesien dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
18.	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian	1	2	3	4	5
19.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	1	2	3	4	5
20.	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	1	2	3	4	5
21.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh lembaga/instansi	1	2	3	4	5
22.	Saya berusaha untuk tidsk mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	1	2	3	4	5
23.	Menurut atasan pekerjaan yang saya lakukan tidak tepat waktu	1	2	3	4	5
24.	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat wakt	1	2	3	4	5
25.	Banyaknya hasil kerja yang saya selesaikan dapat dilihat dari waktu kerja	1	2	3	4	5

Lampiran XV: Transkrip Wawancara

Nama : **Drs. Kadarmanta Baskara Aji**
Jabatan : **Kepala Dinas**
Tempat : **Lantai 2 Ruang Rapat**
Hari, Tanggal : **Kamis, 27 Juni 2019**

Pak Kadarmanta : iya masuk.

Erni : ini pak, saya mahasiswa uin sunan kalijaga yang kemarin PLP I dan PLP II disni, jadi saya ingin meneliti tentang kinerja pegawai dikpora.

Pak Kadarmanta : oalah iya iya mbak. Gimana mbak.

Erni : gini pak, berhubung tentang penelitian saya peningkatan kinerja pegawai melalui training motivasi, jadi saya harus mengadakan training motivasi itu. Nah saya dapat pemberitahuan bahwa tanggal 12 bapak ingin mengadakan rapat para pegawai saya diberitahu oleh pak agus kasubbag.

Pak Kadarmanta : oo iya mbak. Kemarin saya juga dibicarakan oleh beliau untuk sekalian nimbrung acaranya. Gak masalah sih mbak, malah lebih bagus sekalian pegawai nya

	mendapat pencerahan tentang kinerja.
Erni	: iya pak. Tapi bapak sebagai narasumber saya sekalian bisa tidak ya pak untuk memberikan training motivasi kepada para pegawai.
Pak Kadarmanta	: iya mbak boleh boleh tidak masalah. Disini juga belum pernah ada mahasiswa yang penelitian itu buat acara. Siapa tahu pada antusian terus bisa meningkatkan kinerja pegawai disini. Apalagi untuk pegawai keseluruhan. Semoga dengan acara itu annti dapat merubah serta meningkat kinerjanya.
Erni	: iya pak. Makasih banyak atas bantuannya.

Nama	**: Agus Budiyanto, S.Pd**
Jabatan	**: Humas Dikpora DIY**
Tempat	**: Ruang Kasubbag Kepegawaian**
Hari, Tanggal	**: Senin, 1 Juli 2019**

Pak agus budi : Iya er, gimana? Ada yang bisa bapak bantu lagi.

Erni : Iya ada pak sedikit yang ingin saya tanyakan mengenai dikpora.

Pak agus budi : Iya silahkan tanyaklah.

Erni : Sebelumnya dikpora ini memang sudah lama dinamakan dikpora atau gimana ya pak ?

Pak agus budi : Dari dulu ya setau bapak namanya dinas dikpora diy, ini berdasarkan peraturan gubernur nomor 41 tahun 2008 yang tanggal 12 desember 2008, namanya kita itu dinas pendidikan pemuda dan olahraga, dimana dinas pendidikan pemuda dan olahraga itu namanya ada disini, ada secretariat, ada bidang perencanaan dan standarisasi, sekarang namanya bidang perencanaan dan pengembangan mutu pendidikan, berlaku sampai

setelah ada yang baru yang pergub 68 itukan sudah berganti nama.

Erni : ooo gitu, iya pak, oya pak mengenai susunan serta bidang disini ada berapa pak dan setiap seksi ada berapa anggota?

Pak agus budi : Kalau anggota tergantung seksinya, kalau seksinya secretariat ada 3 sementara bidang lain ada 2 semua. Kemudian untuk bidang yang ada disini, ada bidang sekretaris, ada bidang perencanaan dan pengembangan mutu, bidang pendidikan khusus, bidang pendidikan menengah dan bidang guru dan tenaga kependidikan.

Erni : Oke pak, makasih pak, hehe, pak saya mau ngobrol lagi, gini pak, kan saya penelitian disini, berhubungan penelitian saya mengadakan sosialisasi gitu atau training kepada pegawai yang ada di dikpora itu minta izin ke sama siapa yah pak.

Pak agus budi : Lohh, kok penelitian nya ribet gitu banget er. Baru ini pernah bapak dengar mahasiswa penelitian

	dengan mengadakan acara sosialisasi, berarti harus mencari pemateri lagi dong nanti atau gimana.
Erni	: hehe, iya pak. Ya gimana pak sudah seperti itu.
Pak agus budi	: Gini er, untuk masalah itu kamu bisa temuin pak agus kasubbag soalnya beliau yang mengerti mengenai gituan. Maaf ya er.
Erni	: Iya pak, gak apa-apa. Makasih pak sebelumnya udah meluangkan waktu.

Nama : **Dwi Agus Muchdiharto, S.H., M.A.**
Jabatan : **Kasubbag Kepegawaian**
Tempat : **Ruang Kepegawaian (ruangan beliau)**
Hari, Tanggal : **Rabu, 26 Juni 2019**

Erni : Assalamualaikum

Pak Agus Kasubbag : Walaikumsalam. iya silahkan masuk mbak. Gimana mbak?

Erni : Gini pak, saya kan mau mengadakan training motivasi yang kemarin saya ceritakan, kira-kira sekalian saya bagikan kuesioner tidak masalahkan pak.

Pak Agus Kasubbag : Iya gak apa-apa, santai aja, nanti bapak bantu untuk nyampaikan kepada teman lainnya agar mengisi kuesioner yang nanti akan dibagikan setelah acara.

Erni : Ooo iya pak. Makasih pa katas bantuannya.

Pak Agus Kasubbag : Nggeh. Kira-kira temanya emg gini mbak dan seperti apa yang mbak inginkan.

Erni : Kan judul penelitian saya peningkatan kinerja pegawai melalui training motivasi pak. Jadi

nanti yang disampaikan tentang training motivasi.

Pak Agus Kasubbag : Oo iya, untuk narasumber nya pakai gak mbak atau mbak nya sendiri yang menyampaikan atau gimana.

Erni : Hehe, bukan pak. Nanti saya sendiri mencari narasumber nya untuk training motivasi ini, tapi pak kira-kira bapak ada link tidak atau teman buat jadi narasumber acara ini.

Pak Agus : Ya kalau mbak nya mau mending kepala dinas aja sebagai narasumber nanti mbak nya bisa temuin bapak nya terlebih dahulu agar bisa dipastikan bisa atau tidak, semoga beliau bisa.

Erni : Hmmm, emg bapak nya boleh pak maksudnya mau pak.

Pak Agus Kasubbag : Ya dicoba aja dulu mbak, berhubung sekalian ada acara untuk para pegawai arahan dari beliau jadi bisa sekalian agar gak menunda waktu lagi seperti itu mbak. Bapaknya juga pasti mau apalagi

tentang training motivasi untuk para pegawai dikpora.

Erni : Oalah iya iya pak. Boleh saya minta no hp beliau pak.

Pak Agus Kasubbag : Iya monggo.

Erni : Makasih banyak.

Assalamualaikum

Pak Agus Kasubbag : Walaikumsalam

Nama : **Drs. Anshori**
Jabatan : **Staf Keseharlindungan**
Tempat : **Ruang Keseharlindungan**
Hari, Tanggal : **Senin, 15 November 2018**

Erni : Pak mau tanyak?

Pak Anshori : Iya gimana mbak.

Erni : Bapak kan sudah lama kerja disini, kira-kira yang membuat bapak tidak nyaman adakah sedikit gitu atau permasalahan yang sering terjadi di ruangan ini baik teman pegawai lainnya mau apapun itu.

Pak Anshori : Ya gimana ya mbak. Bukan bapak menjelekkan atau apalah, ini kita cerita ya mbak lagian gak ada kerjaan maksudnya masih selo gak masalah cerita-cerita agar mbak suatu saat nanti kalau sudah tahap dalam pekerjaan mengerti.

Erni : iya pak. Hehe

Pak Anshori : Untuk masalah sistem kerjanya disini ya senang mbak, bahkan saya yang selalu diberi amanahkan oleh buk yanti tugas keluar atau kemana pun, memang yang lainya pasti pernah. Ya alhamudlillah nya saya yang paling sering, kalau mbak gak percaya ini saya perlihatkan berbagai kegiatan sudah terselesaikan. Banyak sudah

pekerjaan yang bisa saya laksanakan dengan semangat, saya merasa senang gitu bangga dengan diri sendiri dapat terpercaya. Disini juga kan mbak tidak ada kasi nya karna ada yang sudah pensiun kayak buk endang tadi nah itu sudah pensiun, ibu endang bagian disini tugas nya dulu, sekarang sudah pensiun.

Erni : Oo ibu tadi. Iya iya pak. Oya pak pak komsul tugas nya bagian apa yah kok sering keluar gitu, kadang saya lihat baru aja masuk rungan udah pergi lagi dan yang saya herankan emang kalau kita keluar gak izin po pak sama yang lainnya. Hehe maaf pak saya udah lancang menanyakan pegawai lainnya.

Pak Anshori : Oo pak komsul, iya mbak karena pak komsul juga kan sekarang masih kuliah S3 jadi sering keluar gitu, kadang kuliah selesai kuliah ya masuk lagi.

Erni : Oalah, wah kren banget pak masih lanjut S3. Kalau dengan pak parjiman, gimana pak?

Pak Anshori : Kalau pak parjiman yah saya juga heran mbak, kenapa gitu suka malas-malasan padahal tugas numpuk bapaknya santai

terus, mbak lihat sendiri aja banyak surat-surat yang masuk seharusnya itu tugas pak parjiman untuk ngelist malah mbak yang disuruh ngerjakan. Datang, duduk, mainin komputer terus terkadang tidur akibat dengarin music hehe.

Erni : Hehe iyasih pak, makanya saya heran.

Nama : **Sri Yani**
Jabatan : **Staf Kepegawaian**
Tempat : **Ruangan Kepegawaian**
Hari, Tinggal : **Selasa, 23 Juli 2019.**

Erni : Ibu, gimana dengan acara kemarin buk yang sudah dilaksanakan? Apakah ada perubahan para pegawai lain atau perubahan dengan diri ibu sendiri, hehe?

Ibu Sri : Motivasi kemarin membuat pegawai lainnya berubah nak ibu lihat, Alhamdulillah beda banget nak, apa karna pak kepala yah yang menyampaikan , soalnya belum pernah ada yang buat acara ginian adapun acara ya biasa acara setiap seksi masing-masing itu pun yah gak semua hadir.

Erni : Alhamdulillah ibu.

Ibu Sri : Ibu kira karna pematerinya pak kepala kemungkinan pegawai disini biasa saja gitu, karena ya udah hari-hari selalu lihat bapaknya sifat nya juga udah tau gitu hehe, tapi malah perkiraan ibu beda nak berhubung juga sekalian kemarin pak kepala ngasih arahan jadi pas banget sesuai dengan tema nya yang diberikan, antara arahan kepada pegawai dengan motivasi

kinerja untuk meningkatkan pekerjaan pegawai agar tidak lalai.

Erni : Iya yah buk Alhamdulillah. Semoga untuk ke depannya banyak yang penelitian seperti yang erni terapkan juga bahkan tanpa adanya penelitian pegawai disini dapat menerapkan setiap seksi maupun bidangnya.

Ibu Sri : iya nak.semoga.

Nama : **Sarjono, S.Pd**
Jabatan : **Staf Perencanaan**
Tempat : **Depan Ruangan PNFI**
Hari, Tanggal : **Selasa, 23 Juli 2019**

Erni : Pagi pak, assalamualaikum.

Pak Sarjono : Walaikumsalam, ehh mbak ritonga. Gimana mbak?

Erni : Hehe iya pak. Bagaimana pendapat bapak tentang acara kemarin ?

Pak Sarjono : Apik tenan mbak. Soalnya ya baru kali ini pernah ngadain acara training motivasi disini, jadi semua pada antusias, semua apapun yang dilakukan para pegawai bahkan orang lain sekalipun tanpa ada dorongan atau support seseorang kita tidak akan melangkah lebih maju bahkan lebih semangat yaitu dalam suatu kinerja, tanpa dorongan lain pun kita harus menjadi diri sendiri mampu mewujudkan setiap dunia kerja dan lebih ditingkatkan.

Erni : Iya pak. Tapi gimana rasanya pak pematerinya sendiri kepala dinas ini, merasa biasakah atau ada yang lain pak, hehe.

Pak Sarjono : Ya biasa saja karena sudah sering ketemu beliau, tapi kan yang kita ambil hikmahnya

dari semua ucapan beliau, arahan beliau, itu yang kita petik untuk diri kita sendiri mbak . siapapun orang yang memberikan kita arahan sekalipun yang terdekat karna biasa bertemu ya yang kita ambil inti sari ucapannya.

Erni : iya pak. Benar sekali.

Lampiran XVI Hasil Kuesioner Pre Test

No	Nama Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	Sumardi	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
2	Haryani	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2
3	Sudarsini	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
4	teguh	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3
5	Jumadi	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
6	Murdiyana	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4
7	Sugiarti	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4
8	Ningsih	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3
9	Agung	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3
10	Purwantara	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
11	Suwandi	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	Diah	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
13	Budi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	Arif	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	Muhammad	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4
16	Widiartanti	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	Warsana	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	Tukimin	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
19	Yuntiasih	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	Ending	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4
21	Rustam	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4
22	Budiyanto	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4
23	Surata	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
24	Purwati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
25	Dalijan	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3
26	Sukarminah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	Wahyu	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4

28	Anik	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
29	Marsudi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3
30	sugiyanto	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
31	Suryanto	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4
32	maryadi	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4
33	Wasiyo	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
34	Widodo	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4
35	Intan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
36	Ismiahsih	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3
37	Sumaniah	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4
38	Bambang	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
39	Yulianti	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
40	Rizqi	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4
41	Ponidi	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
42	Parjiman	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
43	Khomsul	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
44	Suryani	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
45	Heni	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
46	Astutu	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
47	Haryanti	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
48	Sumardi	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4
49	Suharjo	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
50	Wismandari	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4
51	Ningsih	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
52	Ending	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
53	Hidayati	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4
54	Suratmini	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4
55	Hartanto	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4

56	Sugita	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4
57	Zuhaida	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	Sarjono	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4
59	Sunarsih	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4
60	Susanti	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3
61	Widayatun	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
62	Muryanto	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
63	Titin	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
64	Rinawati	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4
65	Janiari	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4
66	Supriyono	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5
67	Haryani	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4
68	Murniyati	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2
69	Supartini	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
70	Sundari	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4
71	Bambang	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
72	Ratih	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4
73	galutuyonos	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
74	Warsono	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
75	Sangkin	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
76	Abburrozaq	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3
77	Drihardono	4	4	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
78	Maryanti	4	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
79	Rini	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
80	Titik	4	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4
81	Parjiyem	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4
82	Supardi	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4

83	Umiyatun	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3
84	Sudarmaji	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3
85	Mulyati	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3
86	Nurul	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	Kartini	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	4
88	Mahmudin	3	3	2	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	2	4	3
89	Herlina	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3
90	Widayat	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3
91	Yeti	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3
92	jajuli	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3
93	Suncoko	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
94	Indrayati	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4
95	Subiyanto	4	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
96	Agus	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4
97	hananta	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3
98	Edy wahyu	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4
99	Sundari	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
100	Eko	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4
101	Sarjono	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
102	Luciana	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4
103	yustina	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5

Lampiran XVII Hasil Kuesioner Post Test

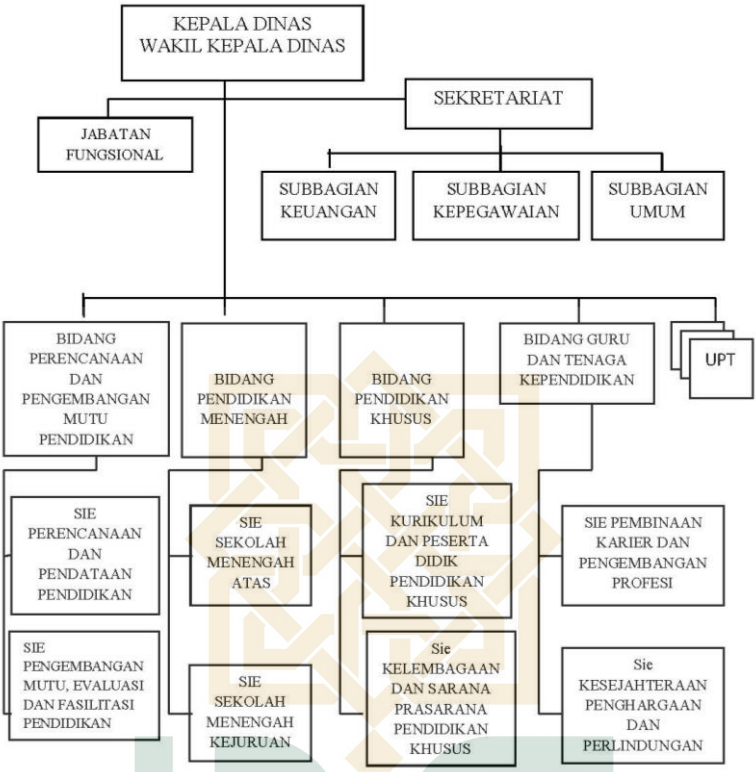
No.	Nama Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	Sumardi	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
2	Haryani	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4
3	Sudarsini	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	3	3	3
4	Teguh	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3
5	Jumadi	4	4	3	3	3	5	5	2	5	5	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	2	4
6	Murdiyana	4	3	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4
7	Sugiarti	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4
8	Sri Suryani	2	3	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	5	3	2	3	5	5	3	4	3	4	3	2	2
9	Ningsih	2	3	4	4	5	4	2	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	1	2
10	Agung	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3
11	Purwantara	4	3	2	3	2	3	5	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	4	2	5	3	2	3
12	Suwandi	3	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	5
13	Diah	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
14	Budi	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5
15	Arif	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	3	3
16	Muhammad Ali	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
17	Widiartanti	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3
18	Warsana	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	2
19	Tukimin	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4
20	Yuntiasih	5	4	2	3	2	4	5	2	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3
21	Ending	5	4	5	3	4	4	5	2	4	5	4	4	3	4	5	2	4	4	4	2	5	2	5	4	4
22	Rustam	3	2	3	3	5	2	2	3	3	3	2	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3
23	Budiyanto	3	2	4	2	5	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	1	3
24	Surata	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	4	3	2	4	4	2	3	1	2
25	Purwati	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4
26	Dalijan	2	2	3	3	2	4	3	3	5	5	3	3	2	4	3	3	5	4	3	5	5	3	3	2	4
27	Sukarminah	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	2	3	2	4	4	5	3	2	2	2	3
28	Wahyu wijayanti	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3	2	4
29	Anik septi	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	3	4	2	2	2	5

30	Marsudi	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3
31	Sugiyanto	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5
32	Suryanto	3	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4
33	Maryadi	5	4	2	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5
34	Wasiyo	4	5	3	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	2	3	4	4
35	Widodo	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2
36	Intan galuh	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4
37	Isniasih	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4
38	Sumaniah	4	4	3	4	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4
39	Bambang	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	2	4
40	Eni Yulianti	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
41	Muhammad Rizqi	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5
42	Ponidi	5	4	2	5	4	3	4	2	5	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	2	4
43	Parjiman	4	3	3	4	2	3	4	2	5	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	2	5	2	2	1	4
44	Anshori	5	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	5	3	4	3	5	4	4	3	2	2	2	1	3
45	Khomsul	2	2	4	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4
46	Sri Yani	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	1	5
47	Heni Indarti	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	5	2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	1	3
48	Astute	3	3	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3
49	Haryanti	4	2	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3
50	Sumardi	3	3	5	3	2	3	2	4	5	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
51	Suharjo	5	4	3	2	5	3	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	3
52	Wismandari	2	3	3	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	4	5	3	2	3	4	3	4	5	3	2	4
53	Ningsih	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	2	4
54	Ending agustina	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4
55	Hidayati	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	2	4	5	5	3	4
56	Hartanto	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5
57	Suratmini	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5
58	Sugita	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4
59	Zuhaida	4	5	5	5	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4

60	Sarjono	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	2	5	5	3	3	4	4	2	3
61	Sunarsih	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	3
62	Susanti	4	4	5	4	2	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	5	5	4	3	4	5	4	3	5
63	Widayatun	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	2	5	5	3	4	4	4	3	5	5
64	Muryanto	4	4	3	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3
65	Titin Kurniati	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	2	5	4	4
66	Rinawati	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5
67	Janiari	5	5	2	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5
68	Supriyono	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	2	5	5	4	4	3	5	4	4	4
69	Sri Haryani	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	2	3	5
70	Murniyati	5	5	2	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5
71	Supartini	4	4	5	3	2	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4
72	Sundari	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	2	5
73	BambangPurwanto	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	1	4
74	Ratih Datrini	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	1	4
75	Galus	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	1	3
76	Tuyono	5	4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	4
77	Warsono	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	3	3	2	5
78	Sangkin	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	2	3	3	3	2	4
79	Abbdurrazaq	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	2	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	2	3
80	Drihardono	5	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	5	3	5	2	3	3	4	4
81	Maryanti	4	3	3	4	2	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	3	4	3	5	5	4	3	3	2	4
82	Rini suryani	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4
83	Titik suwarsi	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5
84	Parjiyem	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5
85	Supardi	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	5
86	Sri Umiyatun	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5
87	Sudarmaji	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4
88	Mulyati	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
89	Siti Nurul	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	2	3	5

90	Kartini	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	2	2	3	4
91	Mahmudin	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3
92	Herlina	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	2	5	3	5
93	Widayat	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	3	3	2	2	3	5
94	Yeti pudiyantari	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4
95	Jajuli Siddiq	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
96	suncoko	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
97	Indrayati	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
98	Lilik Subiyanto	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5
99	Agus	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5
100	Basri hananta	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5
101	Edy Wahyudi	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5
102	Eko	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5
103	Sarjono	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5

Lampiran XVIII Struktur Organisasi Dikpora DIY



Lampiran XIX Dokumentasi Tindakan Training Motivasi

236
342
154
495
201
338
349

Lampiran XX Curriculum Vitae

Curriculum Vitae

A. Data Pribadi

Nama	: Erni Ritonga
Tempat, Tgl Lahir	: Sapilpil, 21 Juni 1997
Jenis Kelamin	: Perempuan
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Agama	: Islam
Alamat	: Medan, Kabupaten Labuhan Batu Selatan Dusun Sapilpil, Desa Sabungan, Kecamatan Sungai Kanan
Nama Orang Tua	: H. Samsul Ritonga
No. Hp	: 082272782890
Email	: rtg210619972@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Nama Lengkap	Tahun
SDN 117493 Sapilpil	2003-2009
Mts Darussalam, Simpang Limun	2009-2012
MAN RantauPrapat	2012-2015
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2015-2019