

## PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PEMBERDAYAAN ASN DALAM LINGKUP DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Betrianan<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Andi Djalante<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

<sup>2,3</sup> Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>1</sup>[betrianaben@gmail.com](mailto:betrianaben@gmail.com) <sup>2</sup>[mashur\\_razak@yahoo.co.id](mailto:mashur_razak@yahoo.co.id),

<sup>3</sup>[andidjalante@gmail.com](mailto:andidjalante@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Pemberdayaan ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner/kuesioner yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, yang berlaku pada bulan Juli hingga Agustus 2021. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, termasuk pegawai ASN. Sampel menggunakan sampel jenuh di mana seluruh populasi diambil sampelnya, yaitu 69 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan ASN. Sebaliknya, Kepemimpinan menunjukkan bahwa hasilnya mempengaruhi Pemberdayaan ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata Kunci:** Diklat, Motivasi, Kepemimpinan dan Pemberdayaan ASN

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the effect of Training, Motivation, and Leadership on ASN Empowerment at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency. This research uses data collection techniques through a questionnaire/questionnaire conducted at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency, which applied from July to August 2021. The population of this study was all employees of the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency, including ASN employees. The sample uses a saturated sample where the entire population is sampled, which is 69 people. The results show that Education, Training, and Motivation did not significantly affect ASN empowerment. In contrast, Leadership showed that the results influenced ASN Empowerment at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency.*

**Keywords:** Training, Motivation, Leadership, and Empowerment of ASN

## PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan salah satu faktor terpenting dalam membangun suatu daerah. Pendidikan merupakan tolak ukur untuk mengukur potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu daerah. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan semakin bagus pula kualitas ilmu orang tersebut sehingga ilmu yang diperoleh dapat digunakan membantu untuk membangun suatu daerah. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci keberhasilan nasional.

Pembangunan di setiap daerah tentu diharapkan dapat mensejahterahkan dan memajukan masyarakatnya. Pembangunan tidak hanya dilakukan dalam pembangunan Fisik tetapi juga pembangunan mental manusia. Salah satu upaya dalam peningkatan Sumber daya aparatur sipil negara yaitu melalui Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Melalui Pendidikan dan Pelatihan seorang Aparatur Sipil Negara diharapkan

dapat meningkatkan kemampuan dan memiliki etos kerja yang produktif, profesional, kreatif dan lebih disiplin guna peningkatan kinerja yang dimiliki.

Istilah diklat merupakan singkatan dari pendidikan dan pelatihan. Bisa dikatakan dua kata ini telah menyatu dan membentuk satu pengertian. Menurut Sumarsono (2009) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi seorang ASN maka tentu saja ada motivasi yang menjadi dasar seorang dalam bekerja. Seorang ASN juga hanyalah seorang manusia /pribadi biasa yang pada dasarnya membutuhkan banyak hal untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi menjadikan seseorang memiliki tujuan yang ingin dicapai dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya motivasi yang dimiliki seseorang dalam bekerja maka motivasi tersebut dapat menjadi pendorong semangat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar mencapai hasil yang diharapkan. Hasil kerja yang optimal hanya dapat di peroleh jika seorang ASN itu memiliki motivasi sebagai pendorong semangat dalam bekerja. Dengan demikian motivasi menjadi sangat penting untuk dimiliki seorang ASN guna meningkatkan kinerja demi keberlangsungan organisasi dan mencapai tujuan dari organisasi perangkat daerah. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah : pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik itu organisasi perangkat daerah maupun organisasi swasta. Sosok Pemimpin menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi karena merupakan roda penggerak dalam sebuah organisasi. Sosok pemimpin memberikan kontribusi pengaruh yang sangat besar terhadap bawahannya dan situasi kerja dalam sebuah organisasi.

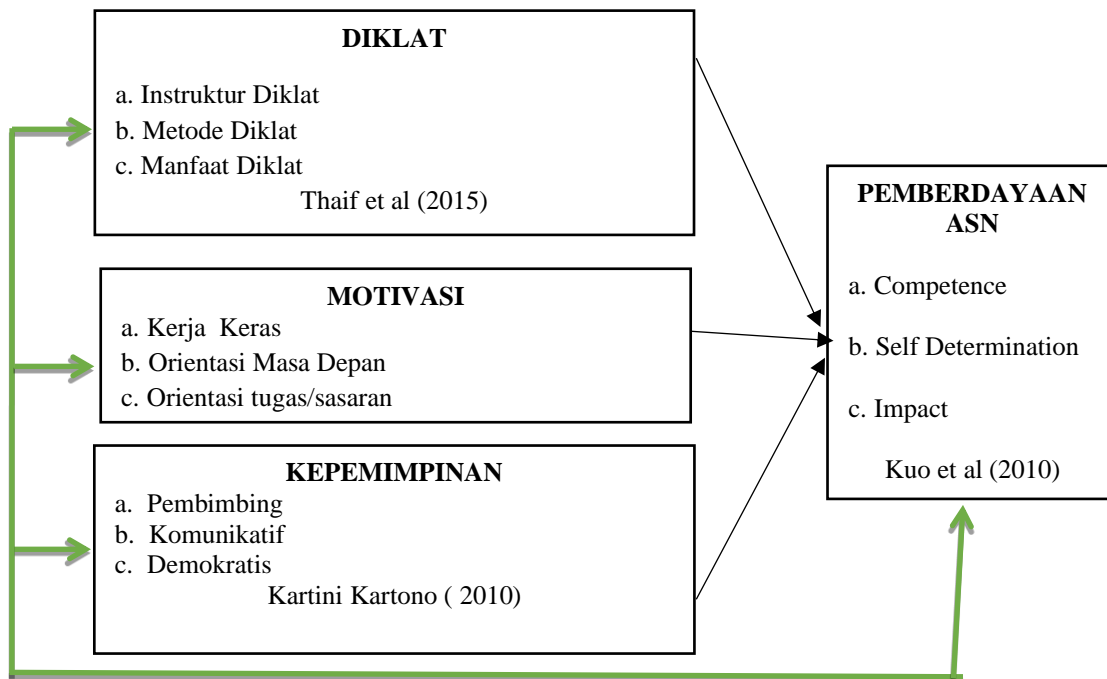
Pemimpin dapat menjadi salah satu motivasi mengapa pegawai mau bekerja secara optimal dan loyal terhadap organisasi tempat bekerja. Dalam organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemimpin memiliki kuasa penuh dalam menjalankan program kegiatan yang menjadi agenda organisasi serta menjadi pengayom bagi semua pegawai yang ada di perangkat daerah tersebut. Menurut George R. Terry (dalam Sutarto ) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian dari pembangunan aparatur pemerintah daerah yang meliputi lembaga, tata kerja dan aparatur pemerintah daerah yang semata-mata diarahkan pada penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat efektif,

efisien, serta tanggap terhadap kondisi wilayah dan perubahan-perubahan yang terjadi pada daerah tersebut. Demikian pula aparatur pemerintah daerah harus mampu memahami aspirasi yang berkembang di dalam masyarakat dan mampu melakukan pembangunan diberbagai bidang.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diklat, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap pemberdayaan ASN Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diklat, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap pemberdayaan ASN Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Kepemimpinan merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap pemberdayaan ASN Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menentukan hubungan yang ditimbulkan antar variabel dalam sebuah populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif dimana peneliti melakukan pengukuran antar variabel untuk melihat hubungan sebab akibat dari masalah yang akan diteliti. Penelitian ini akan fokus pada hubungan sebab akibat yang ditimbulkan oleh 3 (tiga) variabel bebasnya yaitu Diklat, Motivasi dan

Kepemimpinan yang akan memberikan gambaran sebab dan variabel terikatnya yaitu Pemberdayaan ASN digambarkan sebagai akibat yang dtimbulkan dari 3 (tiga variabel bebasnya).

Peneliti memilih tempat penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar dan akan dilaksanakan pada bulan Juli – Agustus tahun 2021. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar dengan jumlah 69 orang.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**a. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi Linear berganda adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y). Metode regresi linear berganda adalah metode regresi yang yang digunakan apabila jumlah variable bebas yang ada lebih dari satu. Metode regresi linear berganda dikenal pula dengan istilah multiple linear regression.

Model regresi linear berganda dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.586	4.125		3.779	.000		
	Total Score X1	.064	.130	.061	.495	.622	.585	1.709
	Total Score X2	.189	.118	.207	1.605	.113	.527	1.898
	Total Score X3	.384	.113	.461	3.387	.001	.472	2.119

a. Dependent Variable: Total Score Y

$$Y = 15,586 + 0,64 X_1 + 0,189 X_2 + 0,384 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 15,586 dapat di artikan bahwa jika variabel dari penelitian ini yaitu X1, X2 dan X3 tidak ada perubahan maka nilai pemberdayaan ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 15,586.
- b. Koefisien regresi variabel Diklat (X1) memiliki pengaruh secara positif pada pemberdayaan pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,64. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Diklat (X1) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dr Variabel Pemberdayaan ASN (Y) akan bertambah sebesar 0,64.

- c. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh secara positif pada pemberdayaan pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,189. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Motivasi (X2) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dr Variabel pemberdayaan ASN (Y) akan bertambah sebesar 0,189.
- d. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh secara positif pada pemberdayaan pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,384. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Kepemimpinan (X3) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dr Variabel Pemberdayaan ASN (Y) akan bertambah sebesar 0,384.

**b. Hasil Pengujian Hipotesis Uji T (Uji Parsial)**

**Tabel 2. Uji Parsial**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.586	4.125		3.779	.000		
	Total Score X1	.064	.130	.061	.495	.622	.585	1.709
	Total Score X2	.189	.118	.207	1.605	.113	.527	1.898
	Total Score X3	.384	.113	.461	3.387	.001	.472	2.119

a. Dependent Variable: Total Score Y

1. Variabel Diklat (X1)

Hasil uji T untuk variabel Diklat (X1) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 0,495 sedangkan nilai t Tabel untuk nilai n 67 adalah sebesar 2,008. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Diklat (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap Pemberdayaan ASN (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

2. Variabel Motivasi (X2)

Hasil uji T untuk variabel Motivasi (X2) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 1,605 sedangkan nilai t Tabel untuk nilai n 54 adalah sebesar 2,008. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Pemberdayaan ASN (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

3. Variabel Kepemimpinan (X3)

Hasil uji T untuk variabel Kepemimpinan (X3) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 3,387 sedangkan nilai t Tabel untuk nilai n 54 adalah sebesar 2,008. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh terhadap Pemberdayaan ASN (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F bertujuan mengetahui apakah variabel-variabel independen (Diklat, Motivasi dan Kepemimpinan) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Pemberdayaan ASN). Adapun hasil uji f dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 3. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	383.829	3	127.943	16.525	.000 <sup>b</sup>
Residual	503.243	65	7.742		
Total	887.072	68			

a. Dependent Variable: Total Score Y

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

Hasil uji F diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 16,525 sedangkan F tabel untuk n 68 dengan  $df1 = k-1 = 3$  dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan  $df2 = n- k = 66$  dimana jumlah total n (responden) adalah sebanyak 69 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 1,65 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X (X1,X2 dan X3) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Pemberdayaan ASN).

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel bebasnya dalam menjelaskan variabel terikatnya. Dalam hal ini kemampuan variabel Diklat, Motivasi dan Kepemimpinan menjelaskan variabel Pemberdayaan ASN yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Score X3, Total Score X1, Total Score X2 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Total Score Y

b. All requested variables entered.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai R square adalah 0,433 dengan adjusted koefisien regresi dari penelitian ini adalah sebesar 0,407 atau 40,7%. Dalam penelitian diperoleh hasil bahwa Variabel Diklat, Motivasi dan Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar sebesar 40,7% terhadap Pemberdayaan ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan sisanya yaitu 50,3 % merupakan pengaruh yang diakibatkan oleh Variabel/ faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

---

**PEMBAHASAN****1. Pengaruh Diklat terhadap Pemberdayaan ASN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diklat tidak berpengaruh terhadap pemberdayaan ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini berdasarkan uji T parsial yang dilakukan dimana hasilnya menunjukkan bahwa  $t$  hitung (0,495) lebih kecil daripada  $t$  tabelnya (2,008). Hasil uji T untuk variabel diklat (X1) dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $t$  hitung adalah sebesar 0,495 sedangkan nilai  $t$  Tabel untuk nilai  $n$  67 adalah sebesar 2,008. Hal ini berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil daripada nilai  $t$  tabel. Dalam penelitian yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ini, diklat secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Pemberdayaan ASN (Y).

seperti penelitian yang dilakukan oleh Nikmah Yuningsih (2018), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas”. Menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2. Pengaruh Motivasi terhadap Pemberdayaan ASN**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap pemberdayaan ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dengan  $t$  hitung sebesar 0,179. dimana  $t$  hitung (1.605) lebih kecil dari pada  $t$  tabelnya (2,008). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi secara parsial juga tidak berpengaruh terhadap pemberdayaan ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Variabel ini juga tidak menjadi variabel dominan dalam penelitian tersebut.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosida Salijana (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa: Secara parsial kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

**3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pemberdayaan ASN**

Berbeda dengan variable Diklat dan Motivasi, variable ketiga yaitu Kepemimpinan justru mendapatkan hasil  $t$  hitung (3.387) lebih besar dari  $t$  tabelnya (2.008). Hal ini berarti bahwa variable Kepemimpinan justru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pemberdayaan ASN dan menjadikan variabel kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan terhadap pemberdayaan ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dibandingkan dua variabel lainnya yaitu diklat dan motivasi.

Penelitian terdahulu juga mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijayanti (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh secara parsial dan simultan

kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini. Dimana Variabel Kepemimpinan berpengaruh dan merupakan variabel paling dominan terhadap Pemberdayaan ASN.

#### **4. Pengaruh Diklat, Motivasi dan Kepemimpinan Secara Simultan terhadap Pemberdayaan ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Diklat, Motivasi dan Kepemimpinan memiliki dampak positif dalam hal pemberdayaan ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Ketiga variabel ini secara simultan memiliki pengaruh terhadap pemberdayaan ASN. Hal ini berdasarkan uji  $f$  (simultan) yang dilakukan dimana hasilnya menunjukkan bahwa  $f$  hitung (16.525) lebih besar daripada  $f$  tabelnya (2,74). Dengan demikian dapat diartikan bahwa secara simultan atau serentak variabel-variabel ini berpengaruh terhadap pemberdayaan ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

#### **KESIMPULAN**

Setelah melakukan analisa hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS, peneliti menarik beberapa kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil output dari program SPSS yang dilakukan menunjukkan dari penelitian ini, koefisien regresi Penelitian ini menunjukkan arah hubungan antara Diklat terhadap pemberdayaan ASN, begitu pula dengan motivasi terhadap pemberdayaan ASN. Namun berbeda dengan Kepemimpinan justru terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap pemberdayaan ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Secara Simultan diklat, motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap pemberdayaan ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dalam penelitian ini jika dibandingkan 2(dua) variabel lainnya yaitu diklat dan motivasi terhadap pemberdayaan ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Sanusi. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan: Strategi Pembaruan, Semangat Pengabdian, Manajemen Modern*. Bandung: Nuansa Cendekia
- Aribowo Risky Novianto. 2011. *Tesis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prnhallindo, Jakarta.



- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Febriansyah Hardino Putra. 2012. *Tesis Analisis. Pengaruh. Kepemimpinan, Motivasi dan. Lingkungan Kerja terhadap. Kinerja Pegawai Badan Diklat. Provinsi Jawa Tengah*.
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Penerbit Media Tera, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk, 2009. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Perkasa.
- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mulyana. 2018. *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar*
- Purwanti Heni, 2015. *Tesis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Toko Prima Srandakan*
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Salijana Rosida, 2018 *pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo*.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung

Yuningsih Nikmah. 2018. *Tesis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas*