

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUNGO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

J. ISHAK

NIM. 500001758

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BUNGO****J. ISHAK /500001758****ishakut82@gmail.com**Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil uji-t (secara parsial), dapat disimpulkan bahwa kompetensi (0.282), motivasi (0.159) dan pelatihan (.606) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya. Berdasarkan uji F secara simultan adalah 0.938. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pelaksanaan program pelatihan dapat dilakukan secara merata, dalam arti setiap pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dalam upaya meningkatkan kemampuan, maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai secara merata pula dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Pelatihan dan Prestasi Kerja.

ABSTRACT**THE EFFECT OF COMPETENCE, MOTIVATION AND TRAINING
ON WORK PERFORMANCE OF THE EMPLOYEE AT THE
MUNICIPAL SECRETARIAT OFFICE AT BUNGO REGION**

J. ISHAK/500001758
ishakut82@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The study has several purposes which are, to analyze the effect of competence on the work performance the effect motivation of the work performance, the effect of raining on the work performance, and the simultan effect of competence, motivation and training on the work performance of the employees at the District Secretariat Bungo Based on the results of t-test (partial effect), it can be concluded that competency (0.282), motivation (0.159) and training (0.606) has a significant and positive influence on the performance of employees, where training has a greater influence than the other two independent variables. Based on F test the simultaneous effect is 0.938. This explains that if the implementation of the training program can be done uniformly, in the sense that every employee has equal opportunity to participate in a training program in an effort to improve, it will be able to improve the performance of the employees equally well in order to improve the quality of work in carrying out the basic tasks and function.

Keywords: Competence, Motivation, Training and Job Performance.



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo." Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, 2014
Yang Menyatakan



(J. ISHAK)

NIM. 500001758

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : J. Ishak
NIM : 500001758
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/13 Desember 2014
Waktu : 15.00 s.d 17.00 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
Suciati, M.Sc., Ph.D.

Penguji Ahli
Aryana Satrya, MM, Ph.D

Pembimbing I
Dr. Idham Khalik, SE., MM

Pembimbing II
Suciati, M.Sc., Ph.D.

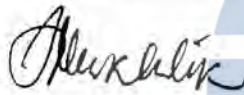
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Penyusun TAPM : J. Ishak
 NIM : 500001758
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu/13 Desember 2014

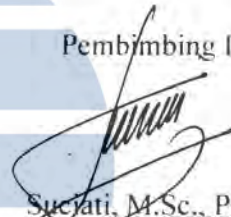
Menyetujui:

Pembimbing I.



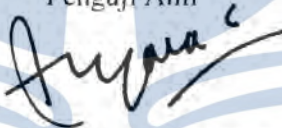
Dr. Idham Khalik, SE., MM
 NIP. 19631021 198603 1 001

Pembimbing II.



Sucjati, M.Sc., Ph.D.
 NIP. 19520213 198503 2 001


Penguji Ahli



Aryana Satrya, MM, Ph.D

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu
 Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
 NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
 Program Pascasarjana



Sucjati, M.Sc., Ph.D.
 NIP. 19520213 198503 2 001



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Bapak Dr. Idham Khalik, SE., MM. selaku dosen pembimbing I Tesis dan Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D. selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE. MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.
5. Seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.

6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Ayah dan Ibu, Istri tercinta, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk memperbaiki tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb.

Jambi,

2014



J. ISHAK

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : J. Ishak
 NIM : 500001758
 Program Studi : Magister Manajemen
 Tempat/Tanggal Lahir : Jambi, 5 Januari 1975

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN No. 287/II di Muara Bungo pada tahun 1987
 Lulus SMP N 1 di Rimbo Bujang pada tahun 1990
 Lulus SMAN 2 di Muara Bungo pada tahun 1993
 Lulus SI STIA di Muara Bungo pada tahun 2007

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2000 Sebagai PNS
 Tahun 2009 sebagai Kasubbag keuangan Kantor Camat Muara Bungo
 Tahun 2011 sebagai Kasubbag PMBUD pada Bagian Perekonomian Setda Kabupaten Bungo
 Tahun 2014 s/d sekarang sebagai Kasubbabg Umum dan Kepegawaian Kantor Dispenda Kabupaten Bungo.

Jambi,2014


J. ISHAK
 NIM. 500001758

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Pernyataan	iii
Lembar Layak Uji	iv
Pengesahan	v
Persetujuan TAPM	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A. Tinjauan Pustaka	13
1. Kompetensi	13
a. Definisi dan Konsep Kompetensi	13
b. Dimensi Kompetensi	17
2. Motivasi	19
a. Definisi Motivasi	19
b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi	20
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	21
d. Dimensi Motivasi	22
3. Pelatihan	25
a. Pengertian Pelatihan	25
b. Analisis Kebutuhan Pelatihan	28
c. Tujuan dan Sasaran Diklat	31
d. Dimensi Pelatihan	31
4. Prestasi Kerja	33
a. Pengertian Prestasi Kerja	33
b. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Prestasi Kerja	34

c. Standar Penilaian Prestasi Kerja	36
B. Penelitian Terdahulu (<i>Deductive Thinking</i>).....	38
C. Kerangka Berpikir	39
D. Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	45
B. Populasi dan Sampel.....	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel.....	46
C. Instrumen Penelitian	46
1. Data Primer	47
2. Data Sekunder.....	47
D. Teknik Pengumpulan Data	48
1. Kuesioner	48
2. Wawancara.....	49
3. Dokumentasi	49
E. Definisi Operasional	50
F. Uji Kualitas Data	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	57
G. Uji Asumsi Klasik	58
1. Uji Normalitas.....	59
2. Uji Multikolinearitas.....	60
3. Uji Heterokedastisitas	60
H. Metode Analisis.....	61
1. Analisis Deskriptif.....	62
2. Analisis Kuantitatif.....	64
a. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	64
b. Koefisien Determinasi (R^2).....	66
c. Uji t (Parsial).....	67
d. Uji Simultan (Uji F).....	67
I. Rancangan Uji Hipotesis.....	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Responden	70
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	70
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja.....	72
B. Hasil Uji Kualitas Data.....	73
1. Hasil Uji Validitas.....	73

2. Hasil Uji Relibilitas.....	76
C. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	77
1. Uji Normalitas.....	77
2. Uji Multikolinearitas.....	80
3. Uji Heterokedastisitas.....	80
D. Hasil Penelitian.....	82
1. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden.....	82
a. Analisa Deskriptif Variabel Kompetensi.....	83
b. Analisa Deskriptif Variabel Motivasi.....	87
c. Analisa Deskriptif Variabel Pelatihan.....	91
d. Analisa Deskriptif Variabel Prestasi Kerja.....	96
2. Hasil Analisis Kuantitatif.....	99
a. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda.....	99
b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	101
b. Uji Parsial (Uji-t).....	102
c. Uji Simultan (Uji F).....	105
E. Analisa dan Pembahasan.....	107
1. Pembahasan Pertama.....	107
2. Pembahasan Kedua.....	110
3. Pembahasan Ketiga.....	112
4. Pembahasan Keempat.....	114
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	116
B. Saran.....	117
1. Secara Praktis.....	117
2. Secara Akademis.....	119
DAFTAR PUSTAKA.....	120

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1. Hirarki Kebutuuh Maslow.....	25
2.2. Kerangka Berpikir.....	43
4.1. Karekteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	72
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
4.4. Normal dan P-P Plot	78
4.5. Uji Heterokedastisitas	81



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Data Capaian Realisasi Program Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo Periode 2009-2013.....	3
1.2. Latar Belakang Pendidikan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo Tahun 2013	6
2.1. Penelitian Terdahulu	38
3.1. Skala <i>Likert</i> pada Teknik pengumpulan data.....	48
3.2. Operasional Variabel Indikator Kompetensi (X_1)	51
3.3. Operasional Variabel Indikator Motivasi Kerja (X_2).....	52
3.4. Operasional Variabel Indikator Pelatihan (X_3)	53
3.5. Operasional Variabel Indikator Prestasi Kerja (Y).....	54
4.1. Rangkuman Validitas Instrumen Kompetensi	73
4.2. Rangkuman Validitas Instrumen Motivasi	74
4.3. Rangkuman Validitas Instrumen Pelatihan.....	75
4.4. Rangkuman Validitas Instrumen Prestasi Kerja	76
4.5. Rangkuman Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	77
4.6. Hasil Uji Normalitas	79
4.7. Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
4.8. Kriteria Tanggapan Responden.....	82
4.9. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi	83
4.10. Rentang Skala Penelitian Variabel Kompetensi (X_1)	85
4.11. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	88
4.12. Rentang Skala Penelitian Variabel Motivasi (X_2).....	89
4.13. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	92
4.14. Rentang Skala Penelitian Variabel Pelatihan (X_3)	94
4.15. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi kerja	96
4.16. Rentang Skala Penelitian Variabel Prestasi Kerja (Y).....	98
4.17. Hasil Estimasi Regresi	100
4.18. Koefisien Determinasi.....	102
4.19. Hasil Uji t (Parsial)	103
4.20. Hasil Uji F Secara Simultan.....	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Keputusan Pembimbing Tesis
2. Kuesioner Penelitian
3. Rekapitulasi Jawaban Responden
4. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data
5. Hasil Uji Asumsi Klasik
6. Hasil Pengujian Statistik Persamaan Regresi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji manis tanpa tindakan saja.

Setiap organisasi pada dasarnya pasti akan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satu diantaranya yaitu bagaimana membuat para pegawai agar mereka mampu bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik. Walaupun diakui bahwa asset-aset manusianya termasuk alam, tetap memainkan peranan yang penting, tetapi tanpa didukung oleh SDM

yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia-sia. Tanpa MSDM yang handal, pengolahan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya itu akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif (Gomes, 2008:43).

Tak terkecuali pula dengan Sekretariat daerah (*Setda*). *Setda* adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah (*Sekda*). Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Mengingat begitu vitalnya keberadaan sekretariat daerah tentu harus didukung pula dengan pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik pula sehingga mampu melaksanakan hasil kerja yang baik pula.

Pada dasarnya pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pada setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo menunjukkan bahwa indikator prestasi kerja pegawai yang masih belum memenuhi harapan terutama pada aspek kualitas kerja (prestasi kerja), loyalitas, dan kedisiplinan. Berdasarkan permasalahan tersebut, upaya peningkatan prestasi kerja pegawai perlu dicapai agar memberikan kontribusi positif terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Berikut ini dapat dilihat

realisasi dari beberapa program kegiatan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dalam menilai prestasi kerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Capaian Realisasi Program Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo
Periode 2009-2013

No	Jenis Kegiatan	Persentase Realisasi Program Kegiatan				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6	7
1	Penyusunan Tupoksi Lembaga Daerah	51.89%	73.36%	75.48%	63.19%	38.48%
2	Penyusunan Laporan Kinerja Lembaga Daerah	71.91%	83.28%	75.52%	72.53%	67.38%
3	Kegiatan Pendidikan/Pelatihan dan Kursus	74.89%	86.16%	78.73%	75.21%	69.09%
4	Penataan Aset SKPD	57.89%	61.34%	84.79%	59.71%	79.40%
5	Pengembangan e-Government	92.72%	95.72%	88.64%	91.13%	89.55%
Rata-Rata		69.86%	79.97%	80.63%	72.35%	68.78%

Sumber: LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwasanya realisasi lima program kegiatan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo periode 2009-2013 tampak belumlah sepenuhnya seperti yang diharapkan. Untuk jenis kegiatan Penyusunan Tupoksi Lembaga Daerah pada tahun 2013 tampak sangat kecil sekali hanya terealisasi 38,48% menurun dari tahun-tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan belum optimalnya kualitas dan kemampuan SDM dalam menganalisa penyusunan Tupoksi kelembagaan. Untuk penyusunan Laporan Kinerja Lembaga Daerah hanya terealisasi sebesar 67,38% cenderung menurun dari tahun-tahun sebelumnya, ini dikarenakan belum optimalnya dari setiap SKPD untuk menyampaikan laporan ke Sekretariat Daerah. Untuk Penataan Aset SKPD terealisasi sebesar 79,40% naik dari tahun sebelumnya, akan tetapi bila dilihat dari

tahun 2011 realisasi ini masih dibawah, dan untuk Pengembangan e-Government terealisasi sebesar 89,55% yang cenderung dari tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan kurangnya SDM yang memahami IT. sehingga apabila terjadi kerusakan membutuhkan waktu lama guna perbaikan, selain itu tidak tercapai realisasi 100% dikarenakan masih rendahnya kualitas bandwith jaringan, sehingga sering menggunakan proses pengadaan (LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo 2013).

Kinerja (Prestasi kerja) merupakan sesuatu yang diharapkan oleh organisasi dari pegawainya dalam rangka melancarkan dan mengembangkan setiap aktivitas organisasi. sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, wujud dari prestasi kerja tersebut dapat dilihat dari indikator tingkat prestasi dalam wujud hasil kerja serta kemampuan dan minat seorang pegawai.

Apabila prestasi kerja yang dicapai pegawai kurang mendapat perhatian, maka akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu pimpinan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu keterampilan yang dimiliki, kemampuan dasar atau ability yang berhubungan dengan kompetensi pegawai, pelaksanaan pelatihan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. serta adanya motivasi kerja yang secara terus-menerus.

Kompetensi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, dengan kompetensi yang memadai pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup

aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Hutapea, P., dan Thoha, N, 2008:28).

Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama (Palan, 2008:8-9). Pegawai haruslah memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Pada dasarnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tergolong cukup baik. hal ini tampak dari latar belakang pendidikan yang sebagian besar dengan latar belakang pendidikan Strata Satu (S1) serta memiliki kemampuan dan disiplin yang tinggi. Pada Tabel 1.2 berikut ini dapat dilihat latar belakang pendidikan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Tabel 1.2
Latar Belakang Pendidikan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo
Tahun 2013

No.	Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo	Latar Belakang Pendidikan					Strata Dua (S2)	Jumlah
		SD Sederajat	SMP Sederajat	SMA Sederajat	Diploma	Strata Satu (S1)		
1	Sekretaris Daerah						1	1
2	Wakil Bupati						1	1
3	Bagian Pemerintah dan Kesejahteraan Rakyat	1		14	2	22	3	42
4	Bagian Ekonomi dan Pembangunan		1	12	3	22	2	40
5	Bagian Administrasi Umum	5	6	23	5	36	2	77
6	ADC Wakil Bupati					1		1
7	ADC Sekda					1		1
Jumlah		6	7	49	10	82	9	163
Persentase		3.68%	4.29%	30.06%	6.13%	50.31%	5.52%	325

Sumber: Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwasanya sebagian besar pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dengan latar belakang pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 82 orang pegawai jika dipersentasekan sebesar 50,31%. Untuk Strata Dua (S2) sebanyak 9 orang atau sebesar 5,52%. Diploma sebanyak 10 orang atau sebesar 6,13%, SMA Sederajat sebanyak 49 orang atau sebesar 30,06%. SMP Sederajat sebanyak 7 orang atau sebesar 4,29% dan untuk SD sebanyak 6 orang atau sebesar 3,68%. Meskipun masih ditemukan pegawai dengan latar belakang pendidikan SD dan SMP sederajat, namun mereka tidaklah mengisi posisi penting dalam organisasi, jadi tidaklah begitu berpengaruh terhadap kinerja pada umumnya.

Bila dilihat dari Tabel 1.2 di atas sebenarnya pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo telah memiliki kompetensi yang baik bila dilihat dari latar belakang pendidikannya. Namun yang menjadi permasalahan yakni banyak

pegawai merasa bahwa kompetensi yang mereka miliki kurang diperhatikan oleh pimpinan, sehingga dalam mengisi posisi yang penting hanya akan diberikan bagi pegawai-pegawai yang memiliki hubungan kedekatan emosional dengan dengan pimpinan, sehingga membuat pegawai lainnya yang seharusnya dapat mengisi suatu posisi penting akan tetapi tidak memiliki kedekatan dengan pimpinan menjadi tersingkir, sehingga berdampak terhadap menjadikan mereka bermalas-malasan dalam bekerja.

Selain itu pula rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Karena sebagian pegawai merasa percuma dalam menonjolkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki, karena mereka berpikir yang bakal mengisi posisi penting bukanlah berdasarkan atas prestasi kerja yang diraih, akan tetapi melainkan dikarenakan atas dasar adanya kedekatan emosional dengan pimpinan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam suatu organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap pegawai berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap pegawai dalam organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk., 2006:41). Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan pegawai yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta pegawai senang melakukan pekerjaannya.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam suatu organisasi yakni dengan melaksanakan program pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas dan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kompetensi pegawai dapat meningkat. Persoalan yang terjadi dalam pelaksanaan program pelatihan selama ini adalah para pegawai di dalam organisasi belum memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan. Peserta yang mengikuti program pelatihan cenderung adalah peserta yang sama, dan cenderung yang ikutsertakan dalam pelatihan ini adalah bagi mereka yang memiliki kedekatan dengan pejabat eselon II dan III. Sedangkan pegawai yang benar-benar membutuhkan ilmu pengetahuan dan berdedikasi baik tidak pernah diikut sertakan, dan setiap kali mereka meminta untuk di ikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan alasannya selalu sama karena tidak memiliki anggaran. Kejadian ini tentu saja berdampak terhadap tidak meratanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, atau dengan kata lain pegawai yang tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan tidak dapat meningkatkan kompetensi pegawai bagi jabatan yang sedang para pegawai jalani.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik menjadi tulisan ini menjadi sebuah penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.”***

B. Identifikasi Masalah

Sekretariat daerah (*Setda*) adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah (*Sekda*). Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Mengingat begitu vitalnya keberadaan sekretariat daerah tentu harus didukung pula dengan pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik pula sehingga mampu melaksanakan hasil kerja yang baik pula.

Pada dasarnya pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pada setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan. hal ini diindikasikan oleh:

1. Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai yang memiliki kompetensi, sehingga dalam mengisi posisi yang penting hanya akan diberikan bagi pegawai-pegawai yang memiliki hubungan kedekatan emosional dengan pimpinan, sehingga membuat pegawai lainnya yang seharusnya dapat mengisi suatu posisi penting akan tetapi tidak memiliki kedekatan dengan pimpinan menjadi tersingkir, sehingga berdampak terhadap menjadikan mereka bermalas-malasan dalam bekerja.
2. Buruknya sistem karir yang ada ini juga berdampak terhadap semakin rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Karena sebagian

pegawai merasa percuma dalam menonjolkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki, karena mereka berpikir yang bakal mengisi posisi penting bukanlah berdasarkan atas prestasi kerja yang diraih, akan tetapi melainkan dikarenakan atas dasar adanya kedekatan emosional dengan pimpinan.

3. Tidak meratanya pegawai yang diikutsertakan dalam program pelatihan dan cenderung adalah peserta yang sama yang memiliki kedekatan dengan pejabat eselon II dan III. Sedangkan pegawai yang benar-benar membutuhkan ilmu pengetahuan dan berdedikasi baik tidak pernah diikutsertakan, dan setiap kali mereka meminta untuk diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan alasannya selalu sama karena tidak memiliki anggaran.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial?

4. Apakah kompetensi, motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial.
2. Untuk menganalisis motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial.
3. Untuk menganalisis pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial.
4. Untuk menganalisis kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan pelatihan.

2. Menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kompetensi, motivasi pelatihan dan prestasi kerja pegawai.
3. Sebagai informasi bagi kalangan pendidikan atau akademisi untuk merangsang pihak lain yang akan mengadakan penelitian dengan kajian yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Kompetensi

a. Definisi dan Konsep Kompetensi

Istilah Kompetensi menurut Spencer and spencer dalam Moehriono (2009:4) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*.

Palan (2008:5) mengatakan bahwa Istilah kompetensi yang dalam bahasa Inggrisnya disebut "*competencies, competence dan competent*" dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata "*competence*" sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Selanjutnyadalam Oxford Advanced Learner's Dictionary, Fifth Edition, 1995, dalam Palan (2008:5) mengatakan bahwa "*Competence is being ability todo something well*" yang dalam bahasa Indonesia diartikan Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kompetensi merupakan perpaduan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dapat diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dilaksanakan secara utuh.

Menurut Milkovich et al (2008:159), "*Early conceptions of competencies focused on five areas: skills (demonstration of expertise), knowledge (accumulated information), self concepts (attitudes, values, self image), traits (general disposition to behave in a certain way), and motives (recurrent thoughts that drive behaviours)*" atau dengan kata lain "Sekarang ini konsep kompetensi fokus pada 5 hal yaitu keterampilan, pengetahuan, konsep diri, perilaku dan motif."

Adapun makna yang terkandung dari defenisi kompetensi ini adalah:

- 1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- 2) Hubungan kasual (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- 3) Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesipik atau terstandar.

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam

memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Secara umum kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dalam pekerjaannya (Hutapea, 2008:19).

Konsep kompetensi diterapkan dalam berbagai aspek dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Awalnya kompetensi dimanfaatkan dalam bidang pelatihan dan pengembangan (*Competency Based Training*), rekrutmen dan seleksi (*Competency Based Recruitment and Selection*) dan sistem remunerasi (*Competency Based Payment*). Kemudian terakhir kompetensi diintegrasikan ke dalam konsep *Competency Based Human Resource Management* (Ruky, 2006:51).

Melalui konsep ini kompetensi pegawai akan terdokumentasikan dengan baik dan dapat dilakukan pengembangan searah dengan pengembangan kompetensi utama (*core competencies*) organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Dengan demikian, dengan mudah dapat diidentifikasi kebutuhan kompetensi pegawai, sehingga arah kebijakan pengembangan pegawai dapat ditentukan.

Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan. Kompetensi adalah rumusan kewenangan berdasarkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diakui secara resmi oleh lembaga yang berwenang.

yang ditinjau secara berkala. Standar kompetensi adalah bakuan kemampuan minimal. Bakuan tersebut memuat pernyataan yang menguraikan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang harus dimiliki saat bekerja serta penerapannya, sesuai dengan standar yang ditetapkan lapangan pekerjaan (Meylin, 2008:18).

Menurut Raymond J. Stone (2007:32) bahwa *competency profiling is a job analysis method that focuses on the skills and behaviours needed to successfully perform a job* (suatu metode analisis jabatan yang menitikberatkan pada keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik).

Berhasil tidaknya kinerja seseorang tergantung dari kompetensi yang dimilikinya, apakah sesuai atau *matching* dengan kompetensi yang menjadi persyaratan minimal dari jabatan yang dipangkunya. Kompetensi terdiri atas lima kompetensi meliputi, integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, serta fleksibilitas. Kompetensi dasar, oleh Ruky (2006:51) disebut kompetensi inti (*core competencies*) yaitu kelompok kompetensi yang harus dimiliki oleh semua orang dalam organisasi.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kerja yang diharapkan. Keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) merupakan faktor yang menentukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam menghasilkan tingkat kinerja pada suatu organisasinya (Watson Wyatt dalam Fuad.N., 2009:19).

b. Dimensi Kompetensi

Menurut peneliti, subvariabel-subvariabel tersebut dapat digunakan untuk menentukan dimensi kompetensi pegawai. Dimensi Kompetensi beberapa cara untuk melihat kompetensi sebagai karakteristik utama yang diperlukan oleh seorang untuk menghasilkan kinerja yang superior dalam pekerjaannya. pengertian kompetensi mencakup beberapa aspek dimensi seperti berikut (Boulter et al. dalam Sulistiyani, A. T. dan Rosidah, 2007:11):

- 1) *Motives*, yaitu konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang, sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku seperti mengendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu.
- 2) *Traits and Attitude*, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap informasi atau situasi tertentu.
- 3) *Self-Concept*, yaitu sikap, nilai, atau imajinasi seseorang.
- 4) *Knowledge*, informasi seseorang dalam lingkup tertentu. Komponen kompetensi ini sangat kompleks. Nilai dari *knowledge test*, sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlakukan dalam pekerjaan.
- 5) *Skills or Behaviour*, yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan menurut Hutapea, et.al, (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
- 2) Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *Administrator Networking*. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap dan perilaku pegawai.
- 3) Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk

mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi menurut (Taylor dalam Hadijah, S., dan Hady, 2008). Kompetensi dapat dijelaskan sebagai sebuah pedoman dari organisasi yang diberikan kepada setiap individu untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Organisasi memberikan setiap individu sebuah indikator dari sikap atau perilaku yang akan dievaluasi dan dihubungkan dengan penentuan insentifnya. Kompetensi dapat diartikan sebagai indikator kinerja suatu organisasi yang diuraikan dalam kinerja masing-masing individu di dalamnya.

2. Motivasi

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, jadi motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai juga berbeda-beda. Tetapi jika sudah berada pada satu instansi, pasti ada satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh instansi kepada pegawainya.

a. Definisi Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut McClelland, dalam Mangkunegara (2009:94) menyatakan bahwa "Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai

prestasinya secara maksimal”. Sedangkan menurut Veizthal Rivai (2011:837) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Hasibuan (2006:143) menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

b. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:61) diantaranya yaitu :

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Frederick Herzberg (dalam Sedamaryanti, 2008:233) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disastifier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (*condition intrinsic*) antara lain:

- 1) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- 2) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- 3) Tanggungjawab (*responsibility*)
- 4) Peluang untuk maju (*advancement*)
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*)
- 6) Kemungkinan pengembangan karier (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor *ekstrinsik*, yang meliputi:

- 1) Kompensasi
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan

d. Dimensi Motivasi

Pimpinan perusahaan adalah sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi pegawai. Teori motivasi harus dipahami oleh pimpinan, sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa pegawai berprestasi tinggi.

McClelland dalam Mangkunegara (2009:94) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu:

- 1) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi),
- 2) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan),
- 3) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009:63), mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Winardi (2004) menyatakan bahwa kebutuhan fisiologikal memiliki sejumlah karakteristik sebagai berikut:
 - a) Mereka relatif independen satu sama lainnya.
 - b) Dalam banyak kasus mereka dapat diidentifikasi dengan sebuah lokasi khusus di dalam tubuh (misalnya perasaan lapar luar biasa, dapat dikaitkan dengan perut).

- c) Pada sebuah kultur berkecukupan, kebutuhan-kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator tipikal, melainkan motivator-motivator tidak biasa.
- d) Akhirnya dapat dikatakan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat agar tetap terpenuhi.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - 4) Kebutuhan akan harga diri. adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
 - 6) Hirarki kebutuhan Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada bagian berikut:



Gambar 2.1
Hirarki Kebutuhan Maslow
Sumber :Mangkunegara (2009)

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun kelompok.

Pelatihan merupakan suatu upaya guna mengembangkan SDM terutama dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap. Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi atau jabatan tertentu.

Sementara Jim Stewart yang dialihbahasakan oleh Sri Budi Cantika Yuli (2009:127) mengemukakan istilah pelatihan dan pengembangan: "Pelatihan dan pengembangan mengacu pada fungsi organisasi yang diarahkan untuk memastikan supaya distribusi dari individu-individu dan kelompok-kelompok

dimaksimalkan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang tepat. Kontribusi pelatihan dan pengembangan pada kinerja dan efektivitas organisasi sebagian besar adalah melalui pengembangan manusia sebagai individu-individu, kelompok kerja dan sebagai anggota organisasi”.

Pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Melalui pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karir karyawan, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Secara definisi pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2007:197). Pendapat Dessler ini bisa menjadi pijakan untuk memahami pelatihan. Bahwa memang benar pelatihan disini bukan hanya program untuk karyawan baru tetapi juga untuk karyawan lama sebagai cara untuk “update” keterampilan agar semakin optimal dalam pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan perusahaan harus benar-benar diturunkan dari rencana strategis perusahaan sehingga bentuk pelatihan sendiri bisa menyesuaikan dengan rencana tersebut. Dengan begitu pelatihan yang

dilakukan tidak akan sia-sia dan kebutuhan perusahaan akan SDM berkualitas sebagai pendukung sasaran perusahaan bisa tercapai.

Veithzal Rivai (2011:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”. Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian ini.

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan menjadi terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, pelatihan juga merupakan investasi SDM (human investment) dan suatu proses sehingga karyawan mendapat kapabilitas dalam membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dengan demikian pelatihan memberikan pengetahuan dan kemampuan yang spesifik yang bermanfaat bagi penyelesaian tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pendapat ketiga ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan kepada seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

b. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Analysis*)

Analisis kebutuhan pelatihan sangat penting yaitu, untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat yang akan berakibat pada penggunaan waktu dan uang perusahaan yang sia-sia, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Definisi mengenai kebutuhan pelatihan telah disepakati oleh sebagian besar para ahli. Untuk menentukan kebutuhan dapat diperoleh dari persamaan berikut ini: kinerja standar – kinerja aktual = kebutuhan pelatihan.

Menurut Mathis (2009:164), kerangka kerja untuk mengembangkan rencana pelatihan mengandung empat tingkatan pokok. Masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Mengatur strategi: Manajer-manajer SDM dan pelatihan harus lebih dahulu bekerja sama dengan manajemen untuk menentukan bagaimana pelatihan akan terhubung secara strategis pada rencana bisnis strategis, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasional.
2. Merencanakan: Perencanaan harus terjadi dengan tujuan untuk menghadirkan pelatihan yang akan membawa hasil-hasil positif untuk organisasi dan karyawannya. Sebagai bagian dari perencanaan, tujuan dan harapan dari pelatihan harus diidentifikasi serta diciptakan agar tujuan pembelajaran yang dapat diukur dan spesifik untuk melacak efektivitas pelatihan.
3. Mengorganisasi: Kemudian, pelatihan tersebut harus diorganisasikan dengan memutuskan bagaimana pelatihan akan dilakukan, mendapatkan sumber-

- sumber daya yang dibutuhkan, dan mengembangkan intervensi-intervensi pelatihan. Semua aktivitas ini memuncak dalam pelatihan yang sesungguhnya.
4. Memberi pembenaran: Akhirnya, mengukur dan mengevaluasi pada tingkat mana pelatihan memenuhi tujuan akan mengesahkan usaha-usaha pelatihan. Kesalahan-kesalahan di masa lalu dalam pelatihan dapat secara eksplisit diidentifikasi dalam tahap ini. Belajar dari berbagai kesalahan selama masa pelatihan akan menghasilkan cara efektif untuk meningkatkan pelatihan di masa depan.

Pelatihan dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Oleh sebab itu, penilaian dari kebutuhan pelatihan organisasional mencerminkan tahapan diagnostik dari penentuan tujuan-tujuan pelatihan. Penilaian ini melihat pada masalah-masalah kinerja karyawan dan organisasional untuk menentukan apakah dengan diadakannya pelatihan akan menolong. Ketika telah diidentifikasi adanya kebutuhan-kebutuhan akan pelatihan, usaha-usaha penilaian kemudian merincikan tujuan-tujuan yang harus dicapai. Menurut Jusuf (2006) analisis penilaian kebutuhan pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Analisis Organisasional

Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dapat didiagnosa melalui analisis-analisis organisasional. Sebuah bagian penting dari perencanaan SDM strategis organisasional adalah identifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang akan dibutuhkan di masa depan seiring berubahnya pekerjaan dan organisasi. Baik kekuatan internal maupun eksternal akan memengaruhi pelatihan dan harus dipertimbangkan ketika melakukan analisis organisasional.

Misalnya, masalah-masalah yang diakibatkan oleh ketertinggalan dalam bidang teknis dari karyawan yang ada dan kurang terdidiknya kelompok tenaga kerja di mana pekerja baru diambil harus dihadapi lebih dahulu sebelum kebutuhan pelatihan tersebut menjadi kritis.

2) Analisis Pekerjaan/Tugas

Cara kedua untuk mendiagnosis kebutuhan pelatihan adalah melalui analisis pekerjaan dan tugas yang dilakukan. Dengan membandingkan kebutuhan dalam pekerjaan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, kebutuhan-kebutuhan pelatihan dapat diidentifikasi. Sebagai contoh, analisis pada perusahaan manufaktur mengidentifikasi tugas-tugas untuk dilakukan oleh para insinyur yang berlaku sebagai instruktur teknis, manajemen mengadakan program untuk mengajarkan keterampilan oral tertentu : jadi insinyur tersebut mampu menjadi instruktur yang lebih baik.

3) Analisis Individual

Tindakan ketiga dari diagnosis kebutuhan pelatihan berfokus pada individu dan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Pendekatan paling umum dalam membuat analisis individual tersebut adalah dengan menggunakan data penilaian kerja. Dalam beberapa contoh, sistem informasi SDM yang baik dapat digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu yang membutuhkan pelatihan dalam area-area tertentu. Untuk menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan melalui proses penilaian kinerja, kekurangan dalam kinerja seorang karyawan harus lebih dulu ditentukan dalam sebuah tinjauan formal. Kemudian, beberapa

jenis pelatihan dapat dirancang untuk membantu karyawan tersebut mengatasi kelemahan-kelemahannya.

c. Tujuan dan Sasaran Diklat

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Adapun tujuan dan sasaran diklat berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 yaitu:

- 1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pembedayaan masyarakat.
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi tersujudnya pemerintahan yang baik.

d. Dimensi Pelatihan

Indikator-indikator yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Veithzal Rivai (2011:229) antara lain:

- 1) Materi yang dibutuhkan, materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
- 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode yang sistematis.
- 3) Prinsip pembelajaran, materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.
- 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
- 5) Kemampuan peserta pelatihan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:46), diantaranya:

- 1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

- 2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

- 3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai

oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

4. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Sedangkan menurut Moenir (2005:148), prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Menurut Mangkunegara (2007:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008:94). Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2006:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara (2007:33) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan

lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (atitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Standar Penilaian Prestasi Kerja

Dalam sebuah organisasi, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerjakaryawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepadakaryawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana.

Menurut Mangkunegara (2007:69), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

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

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah kompetensi, motivasi dan pendidikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal penelitian yang penulis peroleh melalui internet, yang merupakan sebagai sumber inspirasi untuk melakukan penelitian selanjutnya atau pengembangan dari penelitian tersebut, antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1	Hady Siti Hadijah (2008)	Pengaruh kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Kota Bandung	Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis structural equation Modeling (SEM) dengan program Lisrel 8.30.	Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pemerintah daerah di Kantor Dinas Bina Marga Kota Bandung, dan hasil penelitian analisis SEM menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2	Irawan Perwanda Rofiq (2012)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (IT Superstore)	Penelitian ini menggunakan metode path analisis. Dengan analisis struktural equation modeling (SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana kompetensi memiliki pengaruh yang dominan bila dibandingkan dengan dua variabel independent lainnya.
3	Puguh Dwi Cahyono (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan alat Regresi linear sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
4	Yunie Cancerina (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada CV. Sinez	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan alat Regresi linear sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya disiplin kerja, motivasi finansial dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

1	2	3	4	5
5	Citra Indah Zuana (2014)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Dengan menggunakan regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.
6	Aris Baharudin (2012)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang	Metode statistik yang digunakan yakni menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan alat Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual sering disebut sebagai kerangka pikir yang merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka konseptual memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Menurut Riduwan (2005:34-35) Kerangka berpikir juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Prestasi kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Pentingnya prestasi kerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh segala komponen organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap tercapai tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi turunnya prestasi kerja pegawai, diantaranya yaitu kompetensi, motivasi dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu organisasi, yang mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau sebagian dari suatu organisasi.

Menurut Hutapea (2008:19) Kompetensi didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian

besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Kemudian Hutapea, at.al. (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Keseluruhan komponen yang mempengaruhi kompetensi tersebut dapat dilihat dan dirasakan secara langsung (*visible*). Dalam perilaku sehari-hari kita dapat mudah keterampilan dan pengetahuan seseorang. Maka melalui suatu kompetensi tertentu karyawan akan dapat bekerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya.

Hady Siti Hadijah (2008) dalam penelitian yang dilakukannya Pada Kantor Dinas Bina Marga Kota Bandung menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pemerintah daerah di Kantor Dinas Bina Marga Kota Bandung, dan hasil penelitian analisis SEM menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kompetensi ini diindikasikan oleh Inisiatif individual, Toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, Dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, Sistem imbalan, Toleransi terhadap konflik serta pola-pola komunikasi.

Motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada

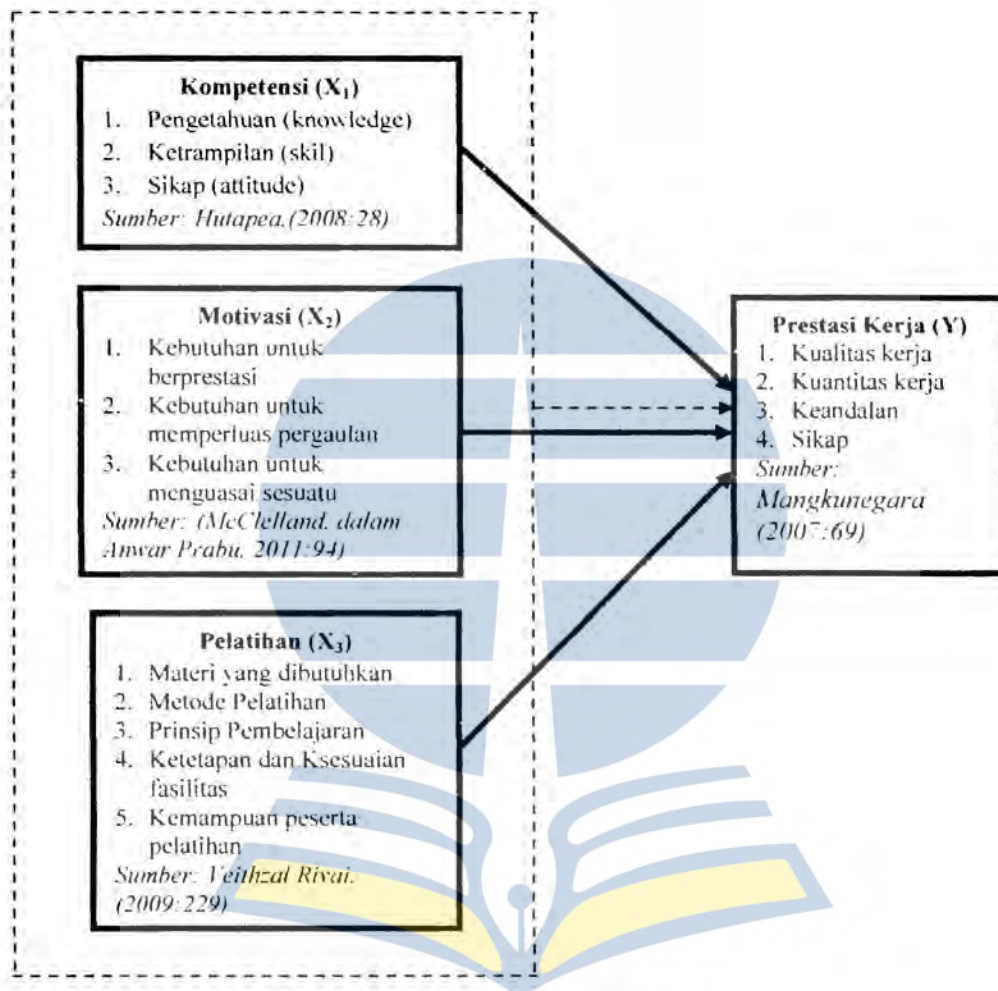
bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan sebelumnya, teori motivasi yang sesuai dalam penelitian ini yaitu teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Anwar Prabu (2009:41) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.

Puguh Dwi Cahyono (2013) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa kompetensi, motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai, diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula dengan memiliki kompetensi yang unggul, pegawai mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, sehingga dengan demikian pegawai mampu meningkatkan prestasinya. Kerangka pemikiran ini dikaitkan dengan kompetensi, motivasi, pelatihan dan prestasi kerja

pegawai. Penelitian ini ingin menguji prestasi kerja pada sekretariat daerah kabupaten bungo yang terlihat belum menunjukkan kondisi yang efektif maupun efisien.



Gambar : 2.2. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, identifikasi masalah dan tujuan penelitian dapat dikemukakan anggapan sementara secara umum sebagai

berikut. "Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan pendidikan terhadap prestasi kerja di sekretariat kabupaten bungo" Adapun rumusan hipotesis secara khusus sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Dalam Penelitian ini yang menjadi objek adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo berjumlah 163 orang. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses Pengaruh kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi secara umum adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri sama (satu spesies yang sama) yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama sedangkan dalam statistika populasi adalah sekumpulan data yang menjadi objek inferensi. Populasi merupakan keseluruhan objek yang diamati yang memenuhi persyaratan atau fenomena yang sudah ditentukan terlebih dahulu, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo yang berjumlah 163 orang. Setelah dilakukan identifikasi terhadap pegawai Sekretariat selanjutnya dijadikan sebagai populasi di dalam penelitian ini. Semua pegawai tersebut diminta untuk mengisi kuesioner. Sebagai

unit analisisnya adalah pegawai Sekretariat. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

2. Sampel

Uma sekaran (2006:123) mendefinisikan sampel adalah sebagian dari populasi dan terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Mengingat populasi bersifat heterogen baik dari sisi golongan, bidang pekerjaan, kepangkatan, jabatan dan masa kerja maupun tingkat pendidikan, maka teknik penarikan sample adalah secara acak berstrata (*Stratified Random Sampling*). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dilingkungan Sekreatariat Daerah Kabupaten Bungo yang berjumlah 163 (seratus enam puluh tiga) orang keadaan tahun 2013.

Menurut Ridwan (2005: 50) untuk penelitian yang menggunakan analisis data dengan statistik, jumlah sampel paling sedikit adalah 30 persen. Apabila populasi lebih kecil dari 100 maka populasi dijadikan sampel (teknik sensus). Berdasarkan ketentuan ini, maka disini peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 30% dari 163 yaitu 49,5 dibulatkan menjadi 50 (lima puluh) orang. 50 orang inilah nantinya yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Pemilihan sampel dilakukan secara acak atau menggunakan teknik *random sampling*.

C. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian merupakan suatu metode pengumpulan data yang merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Ketersediaan data akan

sangat menentukan dalam proses pengolahan dan analisa selanjutnya. Karenanya, dalam pengumpulan data harus dilakukan teknik yang menjamin bahwa data diperoleh itu benar, akurat dan bisa di pertanggungjawabkan sehingga hasil pengolahan dan analisa data tidak bias. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Dan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2007:147).

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian seperti dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain

yang bersumber pada literature dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari instansi yang berkaitan dengan yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007:147).

Tabel.3.1
Skala *Likert* pada Teknik pengumpulan data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup Setuju	CS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Idriantono dan Supomo 2007:147

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang

ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

2. Wawancara

Wawancara ialah kegiatan pengumpul data dengan cara berdialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Mewawancarai bukanlah hal yang mudah. Dalam hal ini pewawancara harus menciptakan suasana santai tetapi serius, agar responden dapat menjawab pertanyaan dengan jujur. Sebagai instrumennya adalah interview guide atau pedoman wawancara. Interview guide akan menolong pewawancara dalam interviewing sebenarnya. Dalam wawancara supaya dapat terekam dengan baik diperlukan alat-alat seperti buku catatan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat peneliti, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan film dokumenter dan data lain yang relevan. Di dalam metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dan lain-lain. Dalam pengertian lebih luas, dokumen bukan hanya yang bersifat tertulis saja, tetapi dapat pula berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti dan simbol-simbol.

E. Defenisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas (*independent variable*), yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Pelatihan (X_3) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu prestasi kerja (Y) dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah :

1. Kompetensi adalah merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik
2. Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2005;154) Motivasi kerja adalah keinginan bekerja untuk mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut dapat mendorong para anggota untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja.
3. Pelatihan adalah merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini
4. Prestasi kerja adalah proses keseimbangan dalam memberikan kepada bawahan umpan balik tentang umpan balik tentang seberapa baik mereka melakukan kerja untuk organisasi.

Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan kondisi tahun 2013. Untuk lebih jelas melihat Defenisi Operasional Variabel beserta indikator-indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Indikator Kompetensi (X_1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4
Kompetensi (X_1) merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Sumber: Hutapea, et.al, 2008:28)	Pengetahuan (knowledge)	Memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik	Ordinal
		Memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik	Ordinal
		Memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		Dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja	Ordinal
	Keterampilan (skill)	Mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja	Ordinal
		Mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	Ordinal
		Memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.	Ordinal
		Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan maka akan semakin besar tanggung jawab yang diterima	Ordinal
	Sikap (attitude)	Sikap untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan	Ordinal
		Dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan tugas	Ordinal
		Tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	Ordinal
		Sifat mendukung pencapaian organisasi	Ordinal
		Adanya sikap untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik	Ordinal

Tabel 3.3
Operasional Variabel Indikator Motivasi Kerja (X_2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4
Motivasi Kerja (X_2) merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. (McClelland, dalam Anwar Prabu, 2011:94)	Kebutuhan untuk berprestasi	Tingkat dorongan untuk melebihi target kerja yang dicapai	Ordinal
		Tingkat dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik	Ordinal
		Tingkat dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal
		Tingkat dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan	Ordinal
	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja	Ordinal
		Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain	Ordinal
		Tingkat dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja	Ordinal
	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu	Tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja	Ordinal
		Tingkat dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain	Ordinal
		Tingkat dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan	Ordinal

Tabel 3.4
Operasional Variabel Indikator Pelatihan (X_3)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4
Pelatihan (X_3) merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini (Veithzal Rivai, 2009:229)	Materi yang dibutuhkan	Instruktur menguasai materi dengan baik	Ordinal
		Instruktur mampu menyajikan materi dengan baik	Ordinal
		Instruktur menarik minat peserta pelatihan untuk mendalami materi	Ordinal
		Materi pelatihan sangat bermanfaat dan dapat diterapkan dalam pekerjaan	Ordinal
	Metode Pelatihan	Metode pelatihan memiliki sasaran yang jelas	Ordinal
		Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan	Ordinal
	Prinsip Pembelajaran	Adanya kreativitas karyawan dalam proses pembelajaran.	Ordinal
		Adanya pembelajaran berbasis konten menuju pembelajaran berbasis kompetensi	Ordinal
		Adanya pembelajaran yang menerapkan nilai-nilai dengan memberi keteladanan.	Ordinal
	Ketetapan dan Kesesuaian Fasilitas	Adanya alat peraga/media yang baik dalam penyelenggaraan pelatihan	Ordinal
		Waktu penyelenggaraan pelatihan sangat memadai	Ordinal
		Fasilitas yang disediakan telah sesuai seperti yang diharapkan	Ordinal
	Kemampuan peserta pelatihan	pelatihan menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja	Ordinal
		Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan	Ordinal
		Pelatihan ini bermanfaat untuk pengembangan diri	Ordinal

Tabel 3.5
Operasional Variabel Indikator Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4
Prestasi Kerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara (2007:67)).	Kualitas Kerja	Pemahaman dan penguasaan tugas	Ordinal
		Ketelitian dalam pelaksanaan tugas	Ordinal
		Mandiri dalam bekerja	Ordinal
	Kuantitas Kerja	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Tingkat kerapihan mengerjakan tugas.	Ordinal
	Keandalan	Dapat melaksanakan instruksi pekerjaan yang diberikan dengan baik	Ordinal
		Mampu bekerja sesuai dengan prosedur	Ordinal
	Sikap	Sikap untuk disiplin	Ordinal
		Mampu bekerjasama	Ordinal

F. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data (*instrument*), dilakukan dengan uji reliabilitas dan validitas sebagai berikut:

1. Uji validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa akurat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang di teliti secara tepat. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukuran itu mengukur apa yang di ukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan

sejauhmana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang di teliti. Dengan menggunakan instrument validitasnya, otomatis hasil penelitian menjadi valid.

Sebuah instrument pengukuran dapat dikatakan valid jika instrument tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan pengertian dari validitas menurut Ghozali (2005:74) adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Menurut Umar (2009:52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur ini mengukur apa yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti.

Pengertian dari validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria yang diambil dari alat ukur itu sendiri, yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total (keseluruhan item), yang disebut validitas item yang digunakan dalam uji validitas tersebut adalah teknik koefisien korelasi dari Pearson (Metode *Least Square*). Adapun

rumusan korelasi *product moment* menurut Hasan (2005:235), antara lain sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*.
 $\sum x$ = Jumlah Skor Item.
 $\sum y$ = Jumlah Skor Total.
 $\sum xy$ = Jumlah Perkalian Antara Skor Item Dan Skor Total.
 n = Banyaknya Subyek.

Nilai koefisien korelasi r antara -1 sampai $+1$ yang criteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linear positif, yaitu makin besar nilai variabel X (indikator), makin besar nilai variabel Y (dependen) dan sebaliknya.
- b. Jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linear Negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (independen), makin besar pula nilai variabel Y (dependen) dan sebaliknya.
- c. Jika nilai $r = 0$ artinya tidak terjadi hubungan sama sekali antara variabel X (independen), dengan variabel Y (dependen).

Sedang untuk menentukan keeratan hubungan atau korelasi antar variabel diberikan nilai-nilai dari *koefisien korelasi (KK)* sebagai berikut :

- 1) $KK = 0$ tidak ada korelasi

- 2) $0 < KK \leq 0,20$ Korelasi sangat rendah / lemah sekali
- 3) $0,20 < KK \leq 0,40$ Korelasi rendah/lemah tapi pasti
- 4) $0,40 < KK \leq 0,70$ Korelasi yang cukup berarti
- 5) $0,70 < KK \leq 0,90$ Korelasi yang tinggi dan kuat sekali
- 6) $0,90 < KK \leq 1,00$ Korelasi sangat tinggi dan kuat sekali
- 7) $KK = 1,00$ Korelasi sempurna

Apabila validitas yang didapat semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan *interval validity*, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel dikorelasi dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi *product moment*. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Adapun taraf signifikan yang digunakan adalah 5%.

2. Uji Reliabilitas (uji keandalan)

Suatu alat pengukuran dikatakan reliabel apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama

Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat (ajeg).

Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah menggunakan skala alfa (*Alpha Cronbach*) yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

- K = Banyaknya belahan tes
- S_j^2 = Varians belahan j ; $j=1,2,\dots,k$
- Sx^2 = Variabel skor tes

G. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Adapun asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- ✓ Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- ✓ Jika probablilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- ✓ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ✓ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independent maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independent, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarat (2008:362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pancaran dari variabel-variabel. Selain itu juga untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik untuk melihat pola dari variabel yang ada berupa sebaran data.

Heteroskedastisitas merujuk pada adanya disturbance atau variance yang variasinya mendekati nol atau sebaliknya variance yang terlalu menyolok.

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari *scatterplotnya* dimana sebaran datanya bersifat increasing variance dari u , decreasing variance dari u dan kombinasi keduanya. Selain itu juga dapat dilihat melalui grafik normalitasnya terhadap variabel yang digunakan. Jika data yang dimiliki terletak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak ada yang berpencar maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi homokedastisitas.

H. Metode Analisis

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2006:147) mengatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk

menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis persamaan regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Caranya adalah dengan menyusun table distribusi frekwensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk dalam kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju dan sangat setuju. Untuk sampel pada kriteria tersebut, maka dibuat kriteria tersebut, maka dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan dimana rentang skor dan rentang skala ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

Kecenderungan dan variasi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo serta variabel kompetensi, motivasi, pelatihan dan prestasi kerja dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi dan terlebih dahulu menentukan rata-rata skala menurut Zuriyati (2005:48) dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.N) + (2. TS) + (1.STS)}{\sum (SS+CS+S+TS+STS)}$$

Dimana :

- SS = Sangat Setuju dengan skor 5.
 S = Setuju dengan skor 4.
 CS = Cukup Setuju dengan skor 3.
 TS = Tidak Setuju dengan skor 2.
 STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1.

Untuk menghitung frekuensi skor setiap item seperti yang dikemukakan Umar (2009:195), bahan perhitungan skor setiap komponen yang diteliti, yaitu dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot dengan rumus, sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Bobot Terendah} \times \text{Jumlah Sampel} \\ &= 1 \times 50 \\ &= 50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{Bobot Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel} \\ &= 5 \times 50 \\ &= 250 \end{aligned}$$

Untuk memberi rentang skala diberi rumus :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Setiap Item

$$RS = \frac{50(5-1)}{5} = \frac{200}{5} = 40$$

Maka, dapat dirumuskan rentang skala yang digunakan, yakni :

1. Skala rata-rata 50 – 89 = Sangat Tidak Setuju.
2. Skala rata-rata 90 – 129 = Tidak Setuju.
3. Skala rata-rata 130 – 169 = Cukup Setuju.
4. Skala rata-rata 170 – 209 = Setuju.
5. Skala rata-rata 210 – 250 = Sangat Setuju.

2). Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh variable independent terhadap variable dependent. Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian pertama, kedua, ketiga dan keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung.

Menurut sugiono (2006:149) analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 20.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh Kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja Pegawai
- a = Konstanta Intersep
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Pelatihan
- b_1 = Koefisien Variabel Kompetensi
- b_2 = Koefisien Variabel Motivasi
- b_3 = Koefisien Variabel Pelatihan

e = Tingkat Kesalahan (*error term*)

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X.

r = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

c. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis satu, dua dan tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut.

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0,05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0,05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

d. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis empat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 , X_2 dan X_3) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y)

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alphanya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variable bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila apabila $\alpha > 0.05$ berarti beberapa variable bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

I. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Pelatihan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.
 H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
 H_1 : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.
 H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
 H_1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.
 H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
 H_1 : Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.
 H_0 : Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
 H_1 : Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

BAB IV

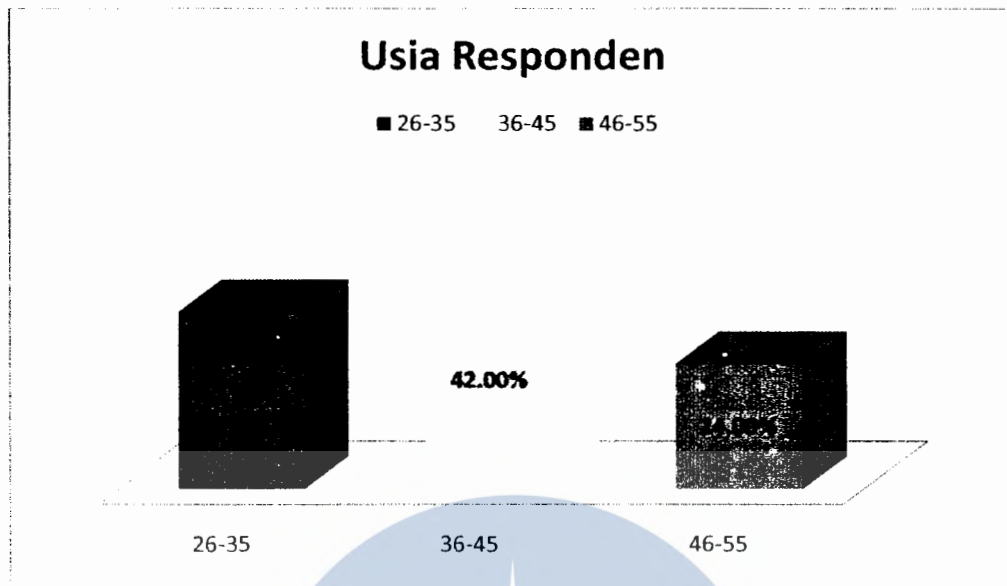
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Berikut ini akan diuraikan mengenai beberapa karakteristik responden yang dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian, yang meliputi Umur, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Berdasarkan kuisisioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 50 kuisisioner dengan subyek penelitian adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo semuanya dikembalikan kepada peneliti. Jadi tingkat partisipasi pegawai untuk mengisi kuisisioner 100% dan digunakan sebagai bahan analisis penelitian. Selanjutnya akan diuraikan karakteristik responden seperti dibawah ini.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

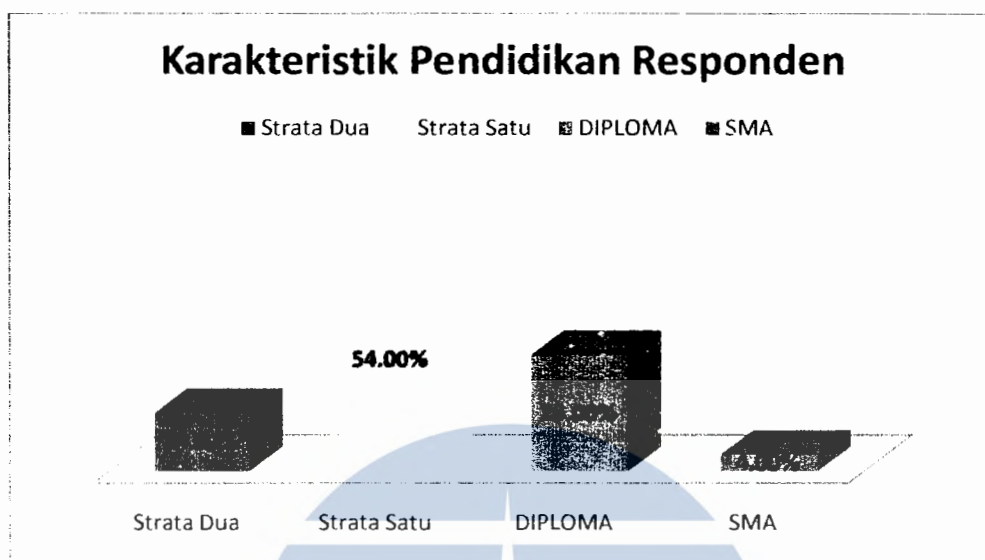
Berdasarkan tingkat usia sebageian besar responden mempunyai usia antara 26 – 45 tahun yaitu sebesar 76 %. Terlihat pada Gambar Grafik 4.1 bahwa responden untuk usia usia antara 26–35 tahun sebesar 34 %, Usia 36–45 tahun sebesar 21% dan Usia 46-55 sebesar 12 %. Tingkat usia seorang pegawai berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai. Data mengenai tingkat usia responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Grafik dibawah ini.



Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

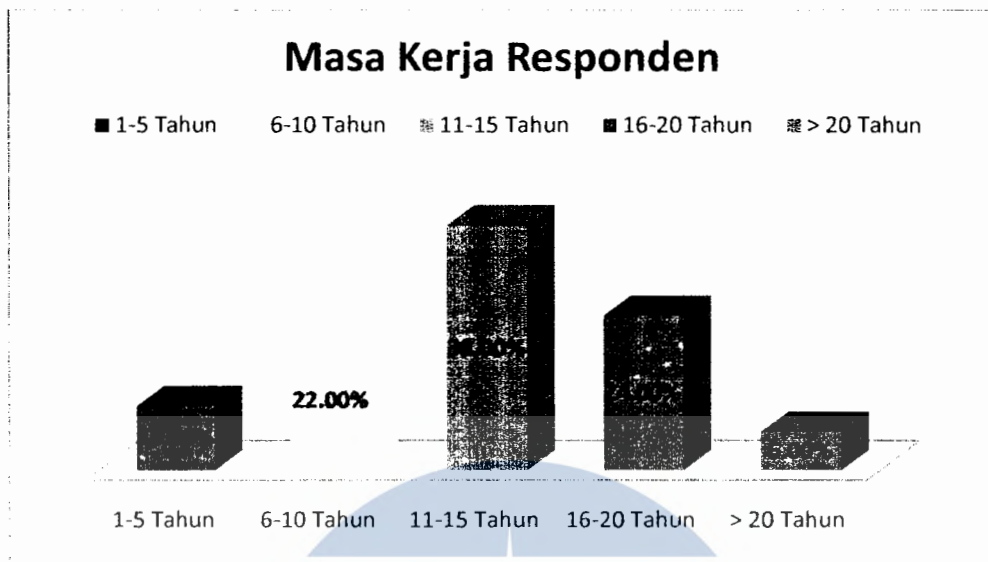
Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai jenjang pendidikan Strata (S1) yaitu sebesar 54%. Terlihat pada Gambar Grafik 4.2 bahwa responden untuk tingkat pendidikan Strata Dua (S2) sebesar 14%, tingkat pendidikan Diploma sebesar 28% dan untuk tingkat pendidikan SMA Sederajat sebesar 4%. Tingkat pendidikan seorang berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai. Namun tidak menutup kemungkinan pula dengan tingkat pendidikan yang rendah juga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Untuk melihat data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Gambar Grafik dibawah ini.



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut, dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja lebih baik. Berdasarkan masa kerja responden sebagian besar memiliki masa kerja 6-20 tahun. Dimana untuk pegawai yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 10%, 6-10 sebanyak 11 orang atau sebesar 22%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 38%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 24%, dan untuk lebih dari 20 Cuma ada 3 orang atau jika dipersentasekan sebesar 6%. Untuk melihat data mengenai tingkat masa kerja responden secara keseluruhan disajikan dalam bentuk gambar grafik berikut.



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

B. Hasil Pengujian Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 *for windows*, diketahui validitas masing-masing butir instrument dengan membandingkan r Kritis (dimana $N = 50$ memiliki r Kritis sebesar 0,279) dapat dijelaskan pada tabel-tabel rangkuman validitas seperti terlihat berikut ini:

Tabel 4.1
Rangkuman Validitas Instrumen Kompetensi

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0.572	0.279	Valid
2	0.467	0.279	Valid
3	0.697	0.279	Valid

1	2	3	4
4	0.534	0.279	Valid
5	0.681	0.279	Valid
6	0.530	0.279	Valid
7	0.357	0.279	Valid
8	0.714	0.279	Valid
9	0.479	0.279	Valid
10	0.374	0.279	Valid
11	0.620	0.279	Valid
12	0.682	0.279	Valid
13	0.555	0.279	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (13 butir pertanyaan untuk variabel Kompetensi). Dengan demikian, instrument Kompetensi yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 13 butir.

Tabel 4.2
Rangkuman Validitas Instrumen Motivasi

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0.703	0.279	Valid
2	0.584	0.279	Valid
3	0.663	0.279	Valid
4	0.364	0.279	Valid
5	0.383	0.279	Valid
6	0.707	0.279	Valid
7	0.610	0.279	Valid
8	0.754	0.279	Valid
9	0.532	0.279	Valid
10	0.728	0.279	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (10 butir pertanyaan untuk variabel Motivasi). Dengan demikian, instrument Motivasi yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 10 butir.

Tabel 4.3
Rangkuman Validitas Instrumen Pelatihan

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0.668	0.279	Valid
2	0.654	0.279	Valid
3	0.557	0.279	Valid
4	0.434	0.279	Valid
5	0.477	0.279	Valid
6	0.522	0.279	Valid
7	0.651	0.279	Valid
8	0.418	0.279	Valid
9	0.651	0.279	Valid
10	0.448	0.279	Valid
11	0.419	0.279	Valid
12	0.357	0.279	Valid
13	0.371	0.279	Valid
14	0.559	0.279	Valid
15	0.720	0.279	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (15 butir pertanyaan untuk variabel Pelatihan). Dengan

demikian, instrument Pelatihan yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 15 butir.

Tabel 4.4
Rangkuman Validitas Instrumen Prestasi Kerja

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0.760	0.279	Valid
2	0.661	0.279	Valid
3	0.604	0.279	Valid
4	0.566	0.279	Valid
5	0.608	0.279	Valid
6	0.713	0.279	Valid
7	0.711	0.279	Valid
8	0.592	0.279	Valid
9	0.567	0.279	Valid
10	0.365	0.279	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (10 butir pertanyaan untuk variabel Prestasi kerja). Dengan demikian, instrument Prestasi kerja yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 10 butir.

2. Uji Reliabilitas

Sementara itu, untuk menguji reliabilitas instrument variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil pengolahan data dengan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 *for windows* yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran, maka secara ringkas hasilnya dapat ditunjukkan melalui tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Rangkuman Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Keterangan
1	2	3	4	5
Kompetensi (X1)	13	0.819	0.6	Reliabel
Motivasi (X2)	10	0.801	0.6	Reliabel
Pelatihan (X3)	15	0.815	0.6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	10	0.817	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Hasil pengolahan statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 *for windows* diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk keempat variabel penelitian lebih besar dari nilai batas pengukurannya 0,6. Hal ini menjelaskan bahwasanya keempat variabel penelitian dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan.

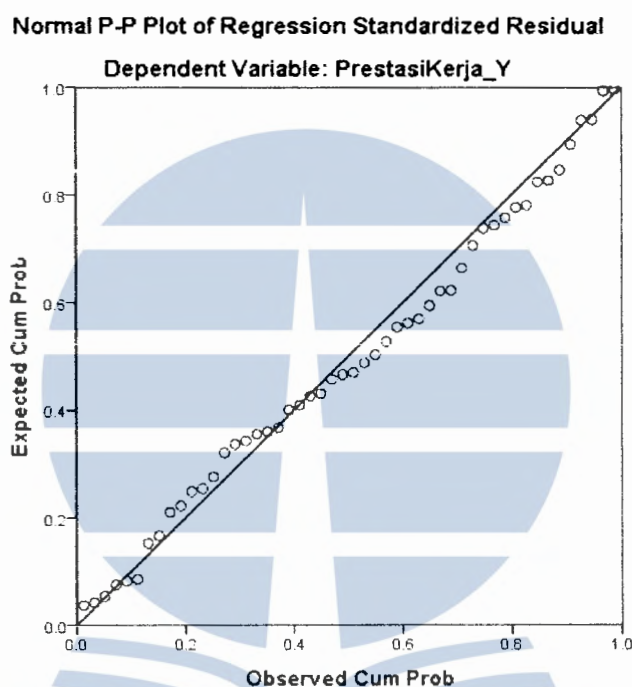
C. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis sebanyak empat dengan menggunakan regresi linear berganda, tetapi sebelum sampai kepada pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regresi berganda harus melalui uji asumsi. Berikut ini akan ditampilkan hasil uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Normalitas dalam statistik parametrik seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika

asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk populasi kecil yaitu sebanyak 50 responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Uji normalitas dapat dilakukan melalui pendekatan grafik P-P Plot. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* dibawah ini:



Gambar 4.4. Normal dan P-P Plot

Gambar 4.4 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpencar jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regresi ganda tentang variabel Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo layak digunakan dalam penelitian ini.

Pada dasarnya uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, untuk itu disini penulis juga

menampilkan hasil uji normalitas dalam bentuk statistik seperti yang terlihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.08290638
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.517
Asymp. Sig. (2-tailed)		.952

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Output pada Tabel 4.6 diatas menjelaskan tentang hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed). Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tapi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal (Priyatno, 2012:39). Dikarenakan nilai Asymp. Sig. 2-tailed lebih besar dari 0,05 ($0,952 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang terbaik tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Selain itu deteksi terhadap kultikelinearitas juga

bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.020	.161		.126	.900		
	Kompetensi_X1	.282	.067	.291	4.188	.000	.277	3.608
	Motivasi_X2	.159	.073	.140	2.172	.035	.322	3.102
	Pelatihan_X3	.606	.079	.591	7.707	.000	.227	4.401

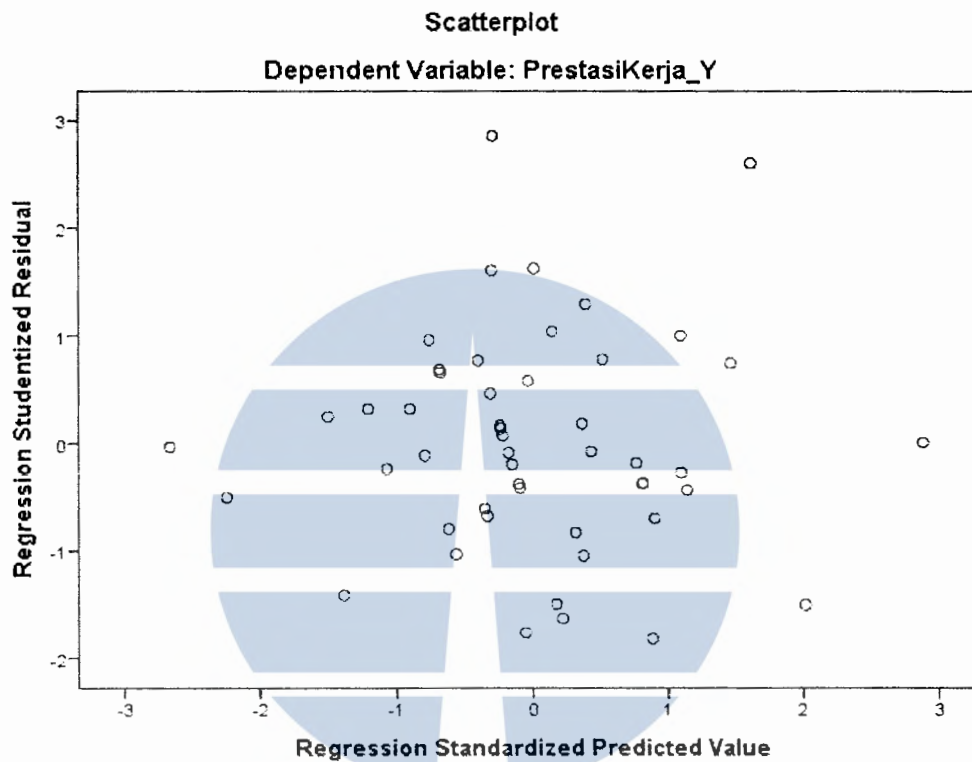
a. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga variabel Independent memiliki nilai *Tolerance Value* diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi. Artinya tidak ada hubungan diantara variabel independent dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pancaran dari variabel-variabel. Selain itu juga untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik untuk melihat pola dari variabel yang ada berupa sebaran data. Heteroskedastisitas merujuk pada adanya disturbance atau variance yang

variasinya mendekati nol atau sebaliknya variance yang terlalu menyolok. Berikut ini merupakan output dari uji Heterokedastistas dalam penelitian ini yang ditampilkan dalam bentuk Gambar 4.5 berikut.



Gambar 4.5
Uji Heterokedastisitas

Sesuai dengan pembahasan sebelumnya, bila dilihat dari gambar 4.5 diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi heterokedastisitas.

D. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Data penelitian ini dikumpulkan dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert yang menggunakan interval 1 s.d 5. Angka 1 diartikan untuk pendapat sangat tidak setuju, 2 artinya tidak setuju, 3 artinya cukup setuju, 4 artinya setuju dan 5 artinya sangat setuju. Analisis deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tentang tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian kompetensi, motivasi, pelatihan dan prestasi kerja pegawai.

Dalam penelitian ini banyaknya anggota populasi adalah 50 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan = $50 \times 1 = 50$ dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah $50 \times 5 = 250$. Sedangkan rentang interval didapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum, sehingga diperoleh nilai range/rentang = $50(5 - 1)/5 = 40$ dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada tabel 4.6 berikut:

Tabel. 4.8
Kriteria Tanggapan Responden

No	Kriteria	Arti tanggapan responden
1	50 – 89	Sangat tidak Setuju
2	90 – 129	Tidak Setuju
3	130 – 169	Cukup Setuju
4	170 – 209	Setuju
5	210 – 250	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

a. Analisa Deskriptif Variabel Kompetensi

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting sekali didalam upaya memberikan kontribusi kerja yang baik bagi organisasi. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik tentu akan sangat membantu sekali bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, begitupula sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki kompetensi yang baik, tentu akan menghambat bagi pegawai dalam proses pengerjaan tugasnya dan akan berakibat pada seringnya terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, karena pegawai tidak memiliki pengetahuan ataupun keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Untuk memperoleh gambaran secara umum variabel Kompetensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik	0	2	23	24	1	174
2	Memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik	0	0	8	32	10	202
3	Memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan	0	1	15	25	9	192

1	2	3	4	5	6	7	8
4	Dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja	0	0	13	27	10	197
Total Skor Rata-rata DIMENSI I							193.3
DIMENSI II: Keterampilan (skill)							
5	Mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja	0	1	23	21	5	180
6	Mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	0	4	11	29	6	187
7	Memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.	0	1	18	29	2	182
8	Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan maka akan semakin besar tanggung jawab yang diterima	0	0	17	24	9	192
Total Skor Rata-rata DIMENSI II							185.3
DIMENSI III: Sikap (attitude)							
9	Sikap untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan	0	0	19	28	3	184
10	Dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan tugas	0	0	17	29	4	187
11	Tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	0	6	10	32	2	180
12	Sifat mendukung pencapaian organisasi	0	1	16	30	3	185
13	Adanya sikap untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik	0	3	15	29	3	182
Total Skor Rata-rata DIMENSI III							183.6
Rata-rata Jawaban Variabel (X1)		0.23	1.77	16.15	28.08	5.69	2432.0
Rata-rata Persentase Variabel (X1)		0%	4%	32%	56%	11%	
Total Skor Variabel (X1) Kompetensi							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Kompetensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 13 \times 50 = 3.250$, dan

jumlah skor terendah adalah $1 \times 13 \times 50 = 650$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Kompetensi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 520 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Rentang Skala Penelitian Variabel Kompetensi (X_1)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	650 – 1.169	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	1.170 – 1.689	Tidak Setuju/Buruk
3	1.690 – 2.209	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	2.210 – 2.729	Setuju/Baik
5	2.730 – 3.250	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari Table 4.9 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel kompetensi dari tiga belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 10%, yang menyatakan setuju sebesar 55%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 32% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor total variabel Kompetensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 2.424, apabila dilihat pada Tabel rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Kompetensi termasuk pada range 2.210 – 2.729 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan cukup mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi pertama yaitu "Pengetahuan (*knowledge*)". Yang menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pegawai memiliki pengetahuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya, yakni

yang berhubungan pemahaman teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik; Memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik; Memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan; serta Dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi organisasi

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi ketiga “Sikap (*attitude*)”. Yang menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pegawai belum dapat memberikan sikap yang memuaskan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yakni yang berhubungan dengan Sikap untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan; sikap untuk mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan tugas; tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya; Sifat mendukung pencapaian organisasi; serta sikap untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Secara keseluruhan Kompetensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo memiliki Kompetensi yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan pekerjaannya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya. Kompetensi yang merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer dan Spencer dalam Mocheriono, 2009:3).

b. Analisa Deskriptif Variabel Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Steers, 2008:19). Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan

untuk memperoleh kekuasaan.

Untuk memperoleh gambaran secara umum variabel Motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11.
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
DIMENSI I: Kebutuhan untuk berprestasi							
1	Tingkat dorongan untuk melebihi target kerja yang dicapai	0	1	14	31	4	188
2	Tingkat dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik	0	0	13	27	10	197
3	Tingkat dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan	0	2	16	26	6	186
4	Tingkat dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan	0	3	20	24	3	177
Total Skor Rata-rata DIMENSI I							187.0
DIMENSI II: Kebutuhan untuk memperluas pergaulan							
5	Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja	0	0	9	35	6	197
6	Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain	0	0	15	33	2	187
7	Tingkat dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja	0	1	8	30	11	201
Total Skor Rata-rata DIMENSI II							195
DIMENSI III: Kebutuhan untuk menguasai sesuatu							
8	Tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja	0	0	18	30	2	184
9	Tingkat dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain	0	0	16	31	3	187

1	2	3	4	5	6	7	8
10	Tingkat dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan	0	0	16	32	2	186
Total Skor Rata-rata DIMENSI III							188.3
Rata-rata Jawaban Variabel (X2)		0.30	1.10	15.00	30.50	5.60	1898.0
Rata-rata Persentase Variabel (X2)		1%	2%	30%	61%	11%	
Total Skor Variabel (X2) Motivasi							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 50 = 2.500$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 50 = 500$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Motivasi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 400 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Rentang Skala Penelitian Variabel Motivasi (X₂)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	500 – 899	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	900 – 1.299	Tidak Setuju/Buruk
3	1.300 – 1.699	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	1.700 – 2.099	Setuju/Baik
5	2.100 – 2.500	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel Motivasi dari sepuluh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 10%, yang menyatakan setuju sebesar 60%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 29% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 1%. Berdasarkan bobot skor total variabel Motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tergolong baik.

dengan total skor sebesar 1.890, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Motivasi termasuk pada range 1.700 – 2.099 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya Motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo sudah baik, sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dimana skor tertinggi berada pada dimensi kedua yaitu “Kebutuhan untuk memperluas pergaulan”. Menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pegawai memiliki Kebutuhan untuk memperluas pergaulan yang baik dalam melaksanakan tugasnya, yakni yang berhubungan Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja; Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain; serta Tingkat dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi ketiga “Kebutuhan untuk menguasai sesuatu”. Yang menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tergolong masih kurang memiliki dorongan untuk menguasai sesuatu yang berhubungan dengan dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja; dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain; serta dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan. Padahal point ini juga sangat penting, karena dengan memiliki dorongan untuk menguasai sesuatu dalam bekerja, pegawai akan berpacu untuk melaksanakan serta memberikan hasil kerja yang baik.

Secara keseluruhan variabel Motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah semangat atau dorongan kerja, kesediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka akan meningkatkan kinerja seseorang.

c. Analisa Deskriptif Variabel Pelatihan

Pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun kelompok. Pelatihan merupakan suatu upaya guna mengembangkan SDM terutama dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap. Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi atau jabatan tertentu.

Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Secara definisi

pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2006). Pendapat Dessler ini bisa menjadi pijakan untuk memahami pelatihan. Bahwa memang benar pelatihan disini bukan hanya program untuk pegawai baru tetapi juga untuk pegawai lama sebagai cara untuk “update” keterampilan agar semakin optimal dalam pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan instansi harus benar-benar diturunkan dari rencana strategis organisasi sehingga bentuk pelatihan sendiri bisa menyesuaikan dengan rencana tersebut. Dengan begitu pelatihan yang dilakukan tidak akan sia-sia dan kebutuhan perusahaan akan SDM berkualitas sebagai pendukung sasaran organisasi bisa tercapai.

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel pelatihan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, berikut ini akan diuraikan lebih jelasnya berdasarkan dimensi dalam bentuk Tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.13
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Instruktur menguasai materi dengan baik	0	0	10	30	10	200
2	Instruktur mampu menyajikan materi dengan baik	0	0	9	29	12	203
3	Instruktur menarik minat peserta pelatihan untuk mendalami materi	0	1	9	30	10	199
4	Materi pelatihan sangat bermanfaat dan dapat diterapkan dalam pekerjaan	0	1	8	29	12	202
Total Skor Rata-rata DIMENSI I							201.0
DIMENSI II: Metode Pelatihan							
5	Metode pelatihan memiliki sasaran yang jelas	0	1	23	19	7	182

1	2	3	4	5	6	7	8
6	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan	0	0	11	33	6	195
Total Skor Rata-rata DIMENSI II							192.5
DIMENSI III: Prinsip Pembelajaran							
7	Adanya kreativitas pegawai dalam proses pembelajaran.	0	2	13	31	4	187
8	Adanya pembelajaran berbasis konten menuju pembelajaran berbasis kompetensi	0	0	9	29	12	203
9	Adanya pembelajaran yang menerapkan nilai-nilai dengan memberi keteladanan.	0	1	16	24	9	191
10	Adanya alat peraga/media yang baik dalam penyelenggaraan pelatihan	0	1	7	35	7	198
Total Skor Rata-rata DIMENSI III							194.8
DIMENSI IV: Ketetapan dan Kesesuaian Fasilitas							
11	Waktu penyelenggaraan pelatihan sangat memadai	0	0	14	30	6	192
12	Fasilitas yang disediakan telah sesuai seperti yang diharapkan	0	1	17	27	5	186
Total Skor Rata-rata DIMENSI IV							189.0
DIMENSI V: Kemampuan peserta pelatihan							
13	pelatihan menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja	0	1	12	31	6	192
14	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan	0	1	11	31	7	194
15	Pelatihan ini bermanfaat untuk pengembangan diri	0	1	6	33	10	202
Total Skor Rata-rata DIMENSI V							196.0
Rata-rata Jawaban Variabel (X3)		0.20	1.00	12.00	29.80	8.67	2934.0
Rata-rata Persentase Variabel (X3)		0%	2%	24%	60%	17%	
Total Skor Variabel (X3) Pelatihan							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Pelatihan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 15 \times 50 = 3.750$, dan jumlah skor

terendah adalah $1 \times 15 \times 50 = 750$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel pelatihan dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 600 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Rentang Skala Penelitian Variabel Pelatihan (X_3)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	750 – 899	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	1.350 – 1.299	Tidak Setuju/Buruk
3	1.950 – 1.699	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	2.550 – 2.099	Setuju/Baik
5	3.150 – 3.750	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel Pelatihan dari lima beias pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 16%, yang menyatakan setuju sebesar 59%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 23% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 1%. Berdasarkan bobot skor total variabel pelatihan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 2.926, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel pelatihan termasuk pada range **2.550 – 2.099** berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya pelaksanaan pelatihan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo sudah baik, sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dimana skor tertinggi berada pada dimensi pertama yaitu “Materi yang dibutuhkan”. Menjelaskan bahwasanya materi yang diberrikan dalam pelaitan telah sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas serta sangat bermanfaat dan dapat diterapkan dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat

Instruktur dapat menguasai materi dengan baik; Instruktur mampu menyajikan materi dengan baik; serta instruktur mampu menarik minat peserta pelatihan untuk mendalami materi.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi kedua “Metode Pelatihan”. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo responden menyatakan bahwasanya metode pelatihan yang diberikan dirasa masih kurang yakni yang berhubungan dengan metode pelatihan belumlah memiliki sasaran yang jelas serta metode pelatihan yang digunakan belum sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

Secara keseluruhan pelaksanaan pelatihan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Meskipun ada beberapa hal yang mesti diperbaiki. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan menjadi terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, pelatihan juga merupakan investasi SDM (human investment) dan suatu proses sehingga karyawan mendapat kapabilitas dalam membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dengan demikian pelatihan memberikan pengetahuan dan kemampuan yang spesifik yang bermanfaat bagi penyelesaian tugas-tugas yang diberikan perusahaan. (Mangkuprawira 2004, Simanjuntak 2005, dan Mathis 2009).

Veithzal Rivai (2009:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”.

d. Analisa Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur sampai sejauh mana tugas-tugas yang dijalankan pegawai dalam perusahaan dan pada suatu periode tertentu dan sekaligus untuk mengetahui perkembangan pegawai pada periode yang sama. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005:94), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keungguian serta waktu.

Untuk melihat secara umum variabel prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4.15. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Memahami dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan.	0	0	11	31	8	197
2	Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0	0	15	30	5	190
3	Mandiri dalam melaksanakan suatu pekerjaan	0	2	15	31	2	183
Total Skor Rata-rata DIMENSI I							190.0
DIMENSI II: Kuantitas Kerja							
4	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	0	0	11	34	5	194

1	2	3	4	5	6	7	8
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	8	35	7	199
6	Senantiasa untuk selalu rapi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	8	34	7	197
Total Skor Rata-rata DIMENSI II							199.3
DIMENSI III: Keandalan							
7	Senantiasa selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan hasil kerja yang diberikan sesuai dengan instruksi yang diberikan.	0	0	10	28	12	202
8	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja	0	0	14	33	3	189
Total Skor Rata-rata DIMENSI III							195.5
DIMENSI IV: Sikap							
9	Selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan	0	1	9	31	9	198
10	Memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan baik terhadap sesama rekan kerja	0	0	5	30	15	210
Total Skor Rata-rata DIMENSI IV							204.0
Rata-rata Jawaban Variabel (Y)		0.00	0.40	10.60	31.70	7.30	1967.0
Rata-rata Persentase Variabel (Y)		0%	1%	24%	70%	16%	
Total Skor Variabel (Y) Prestasi Kerja							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 50 = 2.500$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 50 = 500$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel prestasi kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 400 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Rentang Skala Penelitian Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	500 – 899	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	900 – 1.299	Tidak Setuju/Buruk
3	1.300 – 1.699	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	1.700 – 2.099	Setuju/Baik
5	2.100 – 2.500	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel prestasi kerja dari sepuluh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 16%, yang menyatakan setuju sebesar 70%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 24% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 1%. Berdasarkan bobot skor total variabel prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 1.967, apabila dilihat pada Tabel rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel prestasi kerja termasuk pada range **1.700 – 2.099** berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi keempat yaitu “Sikap”. Yang menjelaskan bahwasanya pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, yakni yang berhubungan dengan disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan; serta mampu untuk dapat bekerjasama dengan baik terhadap sesama rekan kerja

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi pertama “Kualitas Kerja”. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada

Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo responden menyatakan bahwasanya kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai belumlah seperti yang diharapkan, yakni yang berhubungan dengan belum begitu memahami dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan; belum begitu dapat untuk teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan; serta belum begitu mandiri dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Padahal ini sangat penting sekali dalam rangka menghadapi persaingan kedepan, pegawai haruslah memiliki kualitas kerja yang baik dalam mendukung kinerja pemerintahan.

Secara keseluruhan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo memiliki prestasi kerja yang baik, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Robert L. Mathis-John H. Jackson, 2007:78). Prestasi kerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kemampuan, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap.

2. Hasil Analisis Kuantitatif

a. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian

ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil seperti Tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.020	.161		.126	.900
	Kompetensi_X1	.282	.067	.291	4.188	.000
	Motivasi_X2	.159	.073	.140	2.172	.035
	Pelatihan_X3	.606	.079	.591	7.707	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y
Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 0,020 + 0,282 X_1 + 0,159 X_2 + 0,606 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi

X₃ = Pelatihan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Prestasi kerja pegawai.

- 2) Nilai konstanta sebesar 0,020. Menejelaskan bahwasanya apabila variabel bebas variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Pelatihan (X_3) tidak dilaksanakan, maka variabel terikatnya yaitu Prestasi kerja (Y) pegawai sebesar 0,020 atau 2%.
- 3) Koefisien variabel Kompetensi memberikan nilai sebesar 0,282 yang berarti jika pegawai memiliki kompetensi yang baik maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien variabel Motivasi memberikan nilai sebesar 0,159 yang berarti jika pegawai motivasi kerja yang baik maka mampu meningkatkan Prestasi kerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap.
- 5) Koefisien variabel Pelatihan memberikan nilai sebesar 0,606 yang berarti jika organisasi mengadakan pelatihan dengan baik maka mampu meningkatkan Prestasi kerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.18:

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.938	.934	.0855672

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Output pada Tabel 4.18 diatas menjelaskan tentang hasil korelasi ganda analisis determinasi. Nilai R^2 sebesar 0,938 menjelaskan bahwa pengaruh variabel Kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 93,8%, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Adjusted R Square, adalah R Square yang sudah disesuaikan, nilainya 0,934. Sedangkan Standard Error of the Estimate adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0.0855672, artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja adalah sebesar 0.0855672.

c. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu dan Dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan pelatihan (X_3) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja pegawai (Y). Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel

bebasnya kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan pelatihan (X_3) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y). Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Parsial)

No.	Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
1.	Kompetensi (X_1)	4.188	0.000
2.	Motivasi (X_2)	2.172	0.035
3.	Pelatihan (X_3)	7.707	0.000

Sumber: Hasil Estimasi Regresi

Menjawab Hipotesis Pertama

$H_0: \rho = 0$; Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$; Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 4.188, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($4.188 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kompetensi dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent kompetensi memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian

Hipotesis Pertama Diterima.

Menjawab Hipotesis Kedua

$H_0: \rho = 0$; Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$; Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 2.172, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel (2.172 $>$ 1.677) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,035, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0.05 (0.000 $<$ 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian **Hipotesis Kedua Diterima.**

Menjawab Hipotesis Ketiga

$H_0: \rho = 0$; Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$; Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel pelatihan (X_3) sebesar 7.707, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($7.707 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian **Hipotesis Ketiga Diterima.**

d. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis keempat. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai

$F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 , X_2 dan X_3) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.135	3	1.712	233.797	.000 ^b
	Residual	.337	46	.007		
	Total	5.472	49			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pelatihan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Menjawab Hipotesis Keempat

$H_0: \rho = 0$; Kompetensi, Motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$; Kompetensi, Motivasi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 233.797 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0.000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($233.797 > 3.191$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama

terhadap prestasi kerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Dengan demikian **Hipotesis Keempat Diterima.**

E. Analisa dan Pembahasan

1. Pembahasan Pertama

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 4.188, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($4.188 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kompetensi dengan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa dengan Kompetensi berupa Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*) dan Sikap (*attitude*) akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dalam penelitian ini yang menyatakan bahwasanya Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Kompetensi dan prestasi kerja pegawai (Hadijah, 2012).

Secara deskriptif pernyataan untuk variabel kompetensi yang paling besar frekuensinya berada pada dimensi "Pengetahuan (*knowledge*)". Yang menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pegawai memiliki pengetahuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya, yakni yang berhubungan pemahaman teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik; Memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik; Memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan; serta Dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi organisasi

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi ketiga "Sikap (*attitude*)". Yang menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil

survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pegawai belum dapat memberikan sikap yang memuaskan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yakni yang berhubungan dengan Sikap untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan; sikap untuk mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan tugas; tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya; Sifat mendukung pencapaian organisasi; serta sikap untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Secara keseluruhan Kompetensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo memiliki Kompetensi yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan pekerjaannya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya. Kompetensi yang merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer dan Spencer dalam Moehriyono, 2009:3).

2. Pembahasan Kedua

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 2.172, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($2.172 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,035, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis kedua penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disamping itu pula penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Cahyono :2013).

Secara deskriptif pernyataan untuk variabel Motivasi yang paling besar frekuensinya berada pada dimensi “Kebutuhan untuk memperluas pergaulan”. Menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pegawai memiliki Kebutuhan untuk memperluas pergaulan yang baik dalam melaksanakan tugasnya, yakni yang

berhubungan Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja; Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain; serta Tingkat dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi ketiga “Kebutuhan untuk menguasai sesuatu”. Yang menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tergolong masih kurang memiliki dorongan untuk menguasai sesuatu yang berhubungan dengan dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja; dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain; serta dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan. Padahal point ini juga sangat penting, karena dengan memiliki dorongan untuk menguasai sesuatu dalam bekerja, pegawai akan berpacu untuk melaksanakan serta memberikan hasil kerja yang baik.

Secara keseluruhan variabel Motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah semangat atau dorongan kerja, kesediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya

dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka akan meningkatkan kinerja seseorang.

3. Pembahasan Ketiga

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel pelatihan (X_3) sebesar 7.707, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($7.707 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa dengan dilaksanakannya pelatihan kepada pegawai maka akan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, sehingga akan mampu dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai.

Secara deskriptif pernyataan untuk variabel pelatihan yang paling besar frekuensinya berada pada dimensi “Materi yang dibutuhkan”. Menjelaskan bahwasanya materi yang diberikan dalam pelatihan telah sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas serta sangat bermanfaat dan dapat diterapkan dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat Instruktur dapat menguasai materi dengan baik; Instruktur mampu menyajikan materi dengan baik; serta instruktur mampu menarik minat peserta pelatihan untuk mendalami materi.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi kedua “Metode Pelatihan”. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo responden menyatakan bahwasanya metode pelatihan yang diberikan dirasa masih kurang yakni yang berhubungan dengan metode pelatihan belumlah memiliki sasaran yang jelas serta metode pelatihan yang digunakan belum sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

Secara keseluruhan pelaksanaan pelatihan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Meskipun ada beberapa hal yang mesti diperbaiki. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan menjadi terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. pelatihan juga merupakan investasi SDM (human investment) dan suatu proses sehingga karyawan mendapat kapabilitas dalam membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dengan demikian pelatihan memberikan pengetahuan dan kemampuan yang spesifik yang

bermanfaat bagi penyelesaian tugas-tugas yang diberikan perusahaan. (Mangkuprawira 2004, Simanjuntak 2005, dan Mathis 2009).

Veithzal Rivai (2009:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”.

4. Pembahasan Keempat

Pengujian hipotesis keempat diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 233.797 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($233.797 > 3.191$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0)

ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,938 menjelaskan bahwa pengaruh variabel Kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 93,8%, sedangkan sisanya sebesar 6.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika Kompetensi, motivasi dan pelatihan dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruh dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Penelitian ini mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa dengan Kompetensi berupa Pengetahuan (knowledge), Keterampilan (skill) dan Sikap (attitude) akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Berdasarkan hipotesis kedua penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Berdasarkan hipotesis ketiga penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa dengan dilaksanakannya pelatihan kepada pegawai maka akan

mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, sehingga akan mampu dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

4. Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika Kompetensi, Motivasi dan pelatihan dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruh dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).

B. Saran

1. Secara Praktis

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang dalam rangka memperbaiki Kompetensi, Motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo sebagai berikut:

- a. Diharapkan kedepan organisasi mampu memperhatikan kompetensi yang berhubungan dengan sikap pegawai dalam bekerja, karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai belum dapat memberikan sikap yang memuaskan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

- b. Diharapkan kedepan organisasi mampu memperhatikan motivasi yang berhubungan dengan Kebutuhan untuk menguasai sesuatu, karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai tergolong masih kurang memiliki dorongan untuk menguasai sesuatu yang berhubungan dengan dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja; dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain; serta dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan. Padahal point ini juga sangat penting, karena dengan memiliki dorongan untuk menguasai sesuatu dalam bekerja, pegawai akan berpacu untuk melaksanakan serta memberikan hasil kerja yang baik.
- c. Diharapkan kedepan organisasi mampu memperhatikan pelaksanaan pelatihan yang berhubungan dengan Metode Pelatihan, karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo responden menyatakan bahwasanya metode pelatihan yang diberikan dirasa masih kurang yakni yang berhubungan dengan metode pelatihan belumlah memiliki sasaran yang jelas serta metode pelatihan yang digunakan belum sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.
- d. Diharapkan kedepan organisasi mampu memperhatikan kualitas kerja pegawai yang berhubungan dengan tingkat pemahaman pekerjaan yang dilaksanakan; tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan; serta sikap untuk dapat mandiri dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan, ada sebagian pegawai yang

masih belum begitu memahami pekerjaannya dengan baik, padahal sangat penting sekali dalam rangka memberikan hasil kerja yang optimal.

2. Secara Akademis

- a. Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
- b. Kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M. (2006). *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Baharudin, A. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Profit*, Volume 6, No.2.
- Cahyono, P. D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.4, No.1.
- Cancerina, Y. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada CV. Sinez. <file:///C:/Documents%20and%20Settings/acer/Mv%20Documents/Downloads/6228-12742-1-PB.pdf>
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Fuad, N. (2009). *Konsep Pelatihan*. [Online]. <http://fuadadman.com/wp-content/upload/2009/08/KONSEP-PELATIHAN.doc> [11 September 2014]
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Cetakan Pertama. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Hadijah, S. H. (2008). Pengaruh kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Kota Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesi*. Vol.6, No.12.
- Hasibuan, M. S. P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P., dan Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Mangkunegara, A. P. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, T. S. (2004). *Manajemen SDM Strategik*, Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Maslow, A. H. (2006). *Motivation and personality*. New York : Harper & Row.
- Mathis, R. L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Meylin, D (2008). Standar Kompetensi Tenaga Kesehatan Dalam Rangka Pengembangan Kualitas Diknakes diadopsi Competency Based Training Laboratory Operations Project (Labops). *Media Pengembangan SDM Kesehatan*, Vol. 1 No. 1, Januari 2005.
- Milkovich, G.T dan Boudreau, J.W. (2008). *Human Resource Management*. Thirteenth Edition. Irwin Bokk Team.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen SumberDaya Manusia, Buku 1 & 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Moenir. (2005). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moehriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2006). *ManajemenPersonalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Palan, R (2008). *Competency Management*. Jakarta: PPM Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil.
- Riduwan. (2005). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robert. L. Mathis, John H. Jackson. (2009). *Human Resource Management*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiq, I. P. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (IT Superstore). <http://www.slideshare.net/IRAWANPERWANDA/pengaruh-kompetensi-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-pt-multi-data-palembang-it-superstore-39313796>.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ridwan. (2005). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Pustaka Setia
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Stone, R. J. (2007). *Human Resource Management. Fourth Edition*. John Willey & Sons Australia Ltd.
- Sulistiyani, A. T. dan Rosidah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suprihanto, J., dkk. (2006). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Susanto, A. B. (2007). *Corporate Social Responsibility*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Umar, H. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. E*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wahyudi, B. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Yuli, S. B. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Zuana, C. I. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.7, No.1.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUNGO

Hal: Permohonan Mengajukan Kuesioner

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr. Responden
Di tempat

Dengan hormat
Dalam rangka penelitian untuk tesis dengan ini saya,

Nama : J. ISHAK
NIM : 500001758
Status : Mahasiswa S2 Magister Manajemen
Universitas Terbuka Jambi

Sedangkan, mengadakan penelitian dengan judul Tesis “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUNGO”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I lakukan berkaitan dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I rasakan sesuai dengan judul tesis diatas.

Semoga partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan kinerja pegawai. Atas kerjasama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Jambi. 2014

J. ISHAK
NIM: 500001758

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis atau penelitian.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti dan jujur, kerahasiaan jawaban dijaga
3. Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan yang telah disajikan berupa :

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|-----|
| a. | STS | : Sangat Tidak Setuju | (1) |
| b. | TS | : Tidak Setuju | (2) |
| c. | CS | : Cukup Setuju | (3) |
| d. | S | : Setuju | (4) |
| e. | SS | : Sangat Setuju | (5) |

4. Terima kasih atas partisipasinya

IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia: 18 – 25 Tahun 26 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun 46 – 55 Tahun
 > 55 Tahun
2. Pendidikan: ≤ SLTA Diploma Sarjana (S1)
 Magister (S2) Doktoral (S3)
3. Masa Kerja: Masa Kerja: < 5 Tahun 6-10 Tahun
 11-15 Tahun 16-20 Tahun
 > 20 Tahun

Variabel Kompetensi

No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
A	Pengetahuan (knowledge)					
1	Memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik					
2	Memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik					
3	Memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan					
4	Dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja					
B	Keterampilan (skill)					
5	Mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja					
6	Mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan					
7	Memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.					

	8	Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan maka akan semakin besar tanggung jawab yang diterima					
C	Sikap (attitude)						
	9	Sikap untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
	10	Dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan tugas					
	11	Tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya					
	12	Sifat mendukung pencapaian organisasi					
	13	Adanya sikap untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik					

Variabel Motivasi

	No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
A	Kebutuhan untuk berprestasi		1	2	3	4	5
	1	Tingkat dorongan untuk melebihi target kerja yang dicapai					
	2	Tingkat dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik					
	3	Tingkat dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
	4	Tingkat dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan					
B	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan		1	2	3	4	5
	5	Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja					
	6	Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain					
	7	Tingkat dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja					
C	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu		1	2	3	4	5
	8	Tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja					
	9	Tingkat dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain					
	10	Tingkat dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan					

Variabel Pelatihan

	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
A	Materi yang dibutuhkan		1	2	3	4	5
	1	Instruktur menguasai materi dengan baik					
	2	Instruktur mampu menyajikan materi dengan baik					
	3	Instruktur menarik minat peserta pelatihan untuk mendalami materi					
	4	Materi pelatihan sangat bermanfaat dan dapat diterapkan dalam pekerjaan					
B	Metode Pelatihan		1	2	3	4	5
	5	Metode pelatihan memiliki sasaran yang jelas					
	6	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan					
C	Prinsip Pembelajaran		1	2	3	4	5
	7	Adanya kreativitas pegawai dalam proses pembelajaran.					
	8	Adanya pembelajaran berbasis konten menuju pembelajaran berbasis kompetensi					
	9	Adanya pembelajaran yang menerapkan nilai-nilai dengan memberi keteladanan.					
	10	Adanya alat peraga/media yang baik dalam penyelenggaraan pelatihan					
D	Ketetapan dan Kesesuaian Fasilitas		1	2	3	4	5
	11	Waktu penyelenggaraan pelatihan sangat memadai					
	12	Fasilitas yang disediakan telah sesuai seperti yang diharapkan					
E	Kemampuan peserta pelatihan		1	2	3	4	5
	13	pelatihan menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja					
	14	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan					
	15	Pelatihan ini bermanfaat untuk pengembangan diri					

Variabel Prestasi Kerja

	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
A	Kualitas Kerja		1	2	3	4	5
	1	Memahami dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan					
	2	Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
	3	Mandiri dalam melaksanakan suatu pekerjaan					
B	Kuantitas Kerja		1	2	3	4	5
	4	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
	5	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	6	Senantiasa untuk selalu rapi dalam menyelesaikan pekerjaan					
C	Keandalan		1	2	3	4	5
	7	Senantiasa selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan hasil kerja yang diberikan sesuai dengan instruksi yang diberikan.					
	8	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja					
D	Sikap		1	2	3	4	5
	9	Selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
	10	Memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan baik terhadap sesama rekan kerja					

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL INDEPENDENT (X1) KOMPETENSI													
RESPONDEN	DIMENSI 1				DIMENSI 2				DIMENSI 3				
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13
1	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4
2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	5	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	2
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
7	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
9	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5
10	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
12	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
13	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5
14	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
17	3	5	3	5	3	2	3	3	5	5	3	4	3
18	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
19	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	4	4	3
20	4	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5
21	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4
22	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
24	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4
27	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4
28	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
30	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	5	5
32	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
35	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
37	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3
38	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5
39	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4
40	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	3
41	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
42	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3

43	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3
44	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
45	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4
46	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3
47	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4
48	4	4	5	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5
49	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
50	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL INDEPENDENT (X2) MOTIVASI										
RESPONDEN	DIMENSI 1				DIMENSI 2			DIMENSI 3		
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10
1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	3	5	3	5	4	3	5	3	3	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
9	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
10	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
13	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4
14	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
15	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
17	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
20	3	5	4	3	5	5	4	5	3	4
21	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
22	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3
23	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
24	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	3	2	2	4	5	3	5	3	5
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3
32	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4
33	3	5	4	4	4	3	5	3	4	3
34	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
36	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4
37	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
40	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3
41	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
42	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
43	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
44	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
46	5	5	3	3	5	3	4	3	4	3
47	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
48	5	4	3	3	4	4	4	3	5	3
49	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
50	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL INDEPENDENT (X3) PELATIHAN															
RESPONDEN	DIMENSI 1				DIMENSI 2		DIMENSI 3				DIMENSI 4		DIMENSI 5		
	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	X3_11	X3_12	X3_13	X3_14	X3_15
1	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4
3	5	5	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4
4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
9	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
10	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
11	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
12	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
15	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
17	3	4	3	4	5	4	5	3	5	3	4	2	3	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
19	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	4
20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	4	3	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
24	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
26	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
27	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4
28	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4
29	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4
30	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
32	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
33	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
34	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
35	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
36	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3
38	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
39	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5
40	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
41	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4
42	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3
43	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	2
44	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3
45	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5

46	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
47	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
48	5	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
49	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
50	3	3	2	4	2	5	3	5	3	4	3	4	2	5	4

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL DEPENDENT (Y) PRESTASI KERJA PEGAWAI										
RESPONDEN	DIMENSI 1			DIMENSI 2			DIMENSI 3		DIMENSI 4	
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3
4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
7	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
9	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5
10	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
16	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3
17	3	3	5	3	5	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4
20	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
21	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5
25	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
26	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
29	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
31	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	5	3	5	4	3	4	5	4
35	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3
36	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3
38	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4

39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
40	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3
41	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
42	3	4	4	3	4	3	4	5	2	5
43	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4
44	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3
45	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
46	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	4	5	4	3	3	5	4	4
50	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	Rata-rata
X1.1	Pearson Correlation	1	.153	.232	.126	.364**	.342*	.729**	.373**	.168	.154	.227	.103	.233	.572**
	Sig. (2-tailed)		.289	.105	.382	.009	.015	.000	.008	.243	.284	.113	.478	.103	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.153	1	.479**	.463**	.181	.093	-.150	.172	.022	.258	.301*	.402**	.126	.467**
	Sig. (2-tailed)	.289		.000	.001	.207	.518	.298	.232	.878	.071	.034	.004	.382	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.232	.479**	1	.577**	.447**	.166	.032	.511**	.127	.264	.285*	.479**	.421**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.105	.000		.000	.001	.248	.825	.000	.381	.064	.045	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.126	.463**	.577**	1	.327*	.326*	-.071	.226	-.040	.010	.186	.399**	.288*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.382	.001	.000		.021	.021	.622	.114	.780	.945	.195	.004	.042	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.364**	.181	.447**	.327*	1	.513**	.341*	.435**	.343*	.106	.385**	.279	.171	.681**
	Sig. (2-tailed)	.009	.207	.001	.021		.000	.015	.002	.015	.462	.006	.050	.234	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.342*	.093	.166	.326*	.513**	1	.210	.302*	.209	-.256	.433**	.271	.103	.530**
	Sig. (2-tailed)	.015	.518	.248	.021	.000		.144	.033	.146	.072	.002	.057	.478	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.729**	-.150	.032	-.071	.341*	.210	1	.230	.049	-.068	.289*	-.041	.091	.357*
	Sig. (2-tailed)	.000	.298	.825	.622	.015	.144		.108	.736	.638	.042	.776	.530	.011
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.373**	.172	.511**	.226	.435**	.302*	.230	1	.309*	.363**	.331*	.442**	.459**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.008	.232	.000	.114	.002	.033	.108		.029	.010	.019	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.168	.022	.127	-.040	.343*	.209	.049	.309*	1	.451**	.417**	.271	.237	.479**
	Sig. (2-tailed)	.243	.878	.381	.780	.015	.146	.736	.029		.001	.003	.057	.098	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X1.10	Pearson Correlation	.154	.258	.264	.010	.106	-.256	-.068	.363**	.451**	1	.162	.239	.202	.374**
	Sig. (2-tailed)	.284	.071	.064	.945	.462	.072	.638	.010	.001		.262	.095	.160	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.11	Pearson Correlation	.227	.301*	.285*	.186	.385**	.433**	.289*	.331*	.417**	.162	1	.514**	.061	.620**
	Sig. (2-tailed)	.113	.034	.045	.195	.006	.002	.042	.019	.003	.262		.000	.676	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.12	Pearson Correlation	.103	.402**	.479**	.399**	.279	.271	-.041	.442**	.271	.239	.514**	1	.551**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.478	.004	.000	.004	.050	.057	.776	.001	.057	.095	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.13	Pearson Correlation	.233	.126	.421**	.288*	.171	.103	.091	.459**	.237	.202	.061	.551**	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.103	.382	.002	.042	.234	.478	.530	.001	.098	.160	.676	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Rata-rata	Pearson Correlation	.572**	.467**	.697**	.534**	.681**	.530**	.357*	.714**	.479**	.374**	.620**	.682**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.007	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Rata-rata
X2.1	Pearson Correlation	1	.230	.287	-.147	.280	.721**	.130	.732**	.428**	.684**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.109	.043	.310	.049	.000	.370	.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.230	1	.292*	.340*	.202	.023	.884**	.090	.287*	.090	.584**
	Sig. (2-tailed)	.109		.040	.016	.160	.873	.000	.536	.044	.536	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.287*	.292*	1	.334*	.099	.361**	.355*	.417**	.315*	.417**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.043	.040		.018	.494	.010	.011	.003	.026	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	-.147	.340*	.334*	1	.067	-.027	.395**	-.018	.063	-.018	.364**
	Sig. (2-tailed)	.310	.016	.018		.645	.851	.005	.904	.661	.904	.009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.280*	.202	.099	.067	1	.199	.084	.183	.138	.183	.383**
	Sig. (2-tailed)	.049	.160	.494	.645		.167	.562	.204	.339	.204	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.721**	.023	.361**	-.027	.199	1	.064	.891**	.310*	.836**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.873	.010	.851	.167		.657	.000	.029	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.130	.884**	.355*	.395**	.084	.064	1	.175	.320*	.175	.610**
	Sig. (2-tailed)	.370	.000	.011	.005	.562	.657		.224	.023	.224	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.732**	.090	.417**	-.018	.183	.891**	.175	1	.224	.946**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.536	.003	.904	.204	.000	.224		.118	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.428**	.287*	.315*	.063	.138	.310*	.320*	.224	1	.168	.532**
	Sig. (2-tailed)	.002	.044	.026	.661	.339	.029	.023	.118		.243	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X2.10	Pearson Correlation	.684**	.090	.417**	-.018	.183	.836**	.175	.946**	.168	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.536	.003	.904	.204	.000	.224	.000	.243		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Rata-rata	Pearson Correlation	.703**	.584**	.663**	.364**	.383**	.707**	.610**	.754**	.532**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.006	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN

		Correlations															
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Rata-Rata
X3.1	Pearson Correlation	1	.477**	.504**	.164	.148	.626**	.560**	.011	.528**	.105	.080	.157	.281	.152	.482**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.255	.306	.000	.000	.942	.000	.468	.580	.276	.048	.292	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.477**	1	.435**	.370**	.308*	.172	.245	.153	.347*	.157	.353*	.056	.440**	.170	.526**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.008	.030	.232	.086	.288	.013	.278	.012	.700	.001	.237	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.504**	.435**	1	.362**	.273	.130	.319*	-.099	.216	.097	.183	.207	.317*	.099	.310*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.010	.055	.367	.024	.492	.131	.502	.204	.149	.025	.494	.029	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.164	.370**	.362**	1	-.008	.221	.104	.095	.207	.044	.321*	.018	.074	.268	.164	.434**
	Sig. (2-tailed)	.255	.008	.010		.958	.123	.470	.511	.148	.761	.023	.901	.611	.060	.256	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.148	.308*	.273	-.008	1	.020	.221	.117	.383**	.202	.314*	.041	.036	.256	.338*	.477**
	Sig. (2-tailed)	.306	.030	.055	.958		.891	.122	.419	.006	.160	.027	.778	.801	.073	.017	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.626**	.172	.130	.221	.020	1	.401**	.235	.331*	.111	-.030	.166	.188	.211	.404**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000	.232	.367	.123	.891		.004	.100	.019	.444	.838	.250	.190	.141	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.7	Pearson Correlation	.560**	.245	.319*	.104	.221	.401**	1	.384**	.398**	.295*	.205	.192	.149	.330*	.321*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.086	.024	.470	.122	.004		.006	.004	.037	.154	.182	.303	.019	.023	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.8	Pearson Correlation	.011	.153	-.099	.095	.117	.235	.384**	1	.170	.389**	.125	.095	.064	.373**	.279*	.418**
	Sig. (2-tailed)	.942	.288	.492	.511	.419	.100	.006		.237	.005	.388	.513	.657	.008	.050	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.9	Pearson Correlation	.528**	.347*	.216	.207	.383**	.331*	.398**	.170	1	.188	.161	.165	.109	.318*	.510**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.131	.148	.006	.019	.004	.237		.191	.264	.253	.451	.024	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X3.10	Pearson Correlation	.105	.157	.097	.044	.202	.111	.295	.389*	.188	1	.124	.123	.007	.417**	.369**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.468	.278	.502	.761	.160	.444	.037	.005	.191		.392	.393	.964	.003	.008	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.11	Pearson Correlation	.080	.353*	.183	.321*	.314*	-.030	.205	.125	.161	.124	1	.017	.125	.245	.124	.419**
	Sig. (2-tailed)	.580	.012	.204	.023	.027	.838	.154	.388	.264	.392		.906	.387	.087	.389	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.12	Pearson Correlation	.157	.056	.207	.018	.041	.166	.192	.095	.165	.123	.017	1	.220	.259	.139	.357*
	Sig. (2-tailed)	.276	.700	.149	.901	.778	.250	.182	.513	.253	.393	.906		.126	.069	.336	.011
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.13	Pearson Correlation	.281*	.440**	.317*	.074	.036	.188	.149	.064	.109	.007	.125	.220	1	-.206	.218	.371**
	Sig. (2-tailed)	.048	.001	.025	.611	.801	.190	.303	.657	.451	.964	.387	.126		.151	.129	.008
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.14	Pearson Correlation	.152	.170	.099	.268	.256	.211	.330*	.373**	.318*	.417**	.245	.259	-.206	1	.521**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.292	.237	.494	.060	.073	.141	.019	.008	.024	.003	.087	.069	.151		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.15	Pearson Correlation	.482**	.526**	.310*	.164	.338*	.404**	.321*	.279*	.510**	.369**	.124	.139	.218	.521**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.256	.017	.004	.023	.050	.000	.008	.389	.336	.129	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Rata-Rata	Pearson Correlation	.668**	.654**	.557**	.434**	.477**	.522**	.651**	.418**	.651**	.448**	.419**	.357*	.371**	.559**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.002	.011	.008	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PRESTASI KERJA

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Rata-rata
Y1	Pearson Correlation	1	.653**	.331*	.455**	.289*	.524**	.575**	.291*	.289*	.165	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.001	.042	.000	.000	.040	.042	.253	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.653**	1	.220	.397**	.454**	.168	.442**	.244	.160	.323*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000		.124	.004	.001	.243	.001	.087	.266	.022	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.331*	.220	1	.423**	.511**	.465**	.316*	.261	.162	.179	.604**
	Sig. (2-tailed)	.019	.124		.002	.000	.001	.025	.067	.261	.213	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.455**	.397**	.423**	1	.304*	.482**	.305*	.133	.191	-.127	.566**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.002		.032	.000	.031	.359	.184	.380	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.289*	.454**	.511**	.304*	1	.217	.230	.246	.328*	.344*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.042	.001	.000	.032		.131	.108	.085	.020	.015	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.524**	.168	.465**	.482**	.217	1	.568**	.359*	.469**	.080	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.243	.001	.000	.131		.000	.011	.001	.582	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.575**	.442**	.316*	.305*	.230	.568**	1	.418**	.272	.143	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.025	.031	.108	.000		.003	.056	.322	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.291*	.244	.261	.133	.246	.359*	.418**	1	.538**	.111	.592**
	Sig. (2-tailed)	.040	.087	.067	.359	.085	.011	.003		.000	.442	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.289*	.160	.162	.191	.328*	.469**	.272	.538**	1	.028	.567**
	Sig. (2-tailed)	.042	.266	.261	.184	.020	.001	.056	.000		.844	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Y10	Pearson Correlation	.165	.323	.179	-.127	.344	.080	.143	.111	.028	1	.365**
	Sig. (2-tailed)	.253	.022	.213	.380	.015	.582	.322	.442	.844		.009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Rata-rata	Pearson Correlation	.760**	.661**	.604**	.566**	.608**	.713**	.711**	.592**	.567**	.365**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	13

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL PELATIHAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	15

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL PRESTASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

A. HASIL UJI NORMALITAS

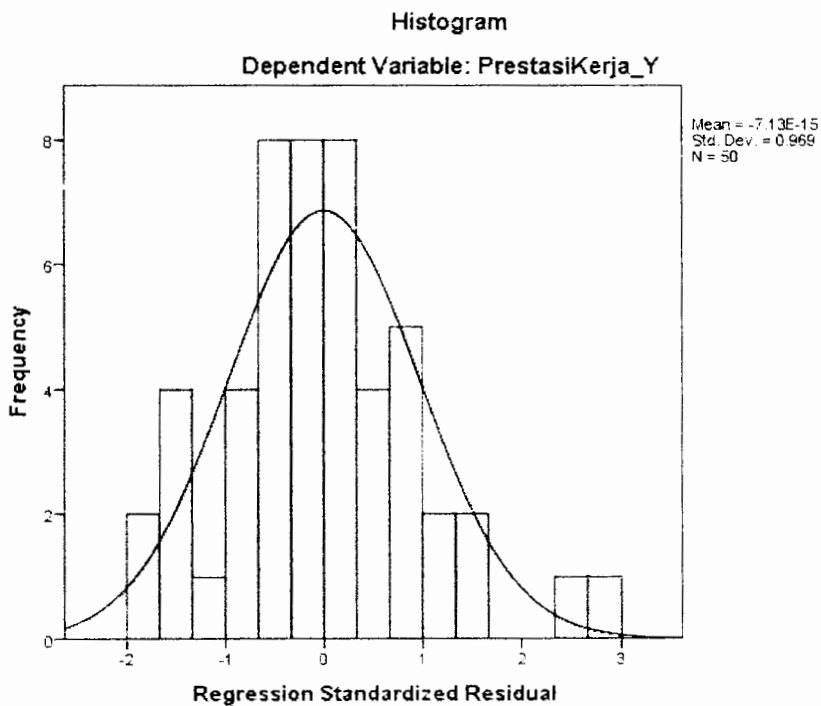
1. HASIL UJI STATISTIK

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.08290638
	Absolute	.073
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.517
Asymp. Sig. (2-tailed)		.952

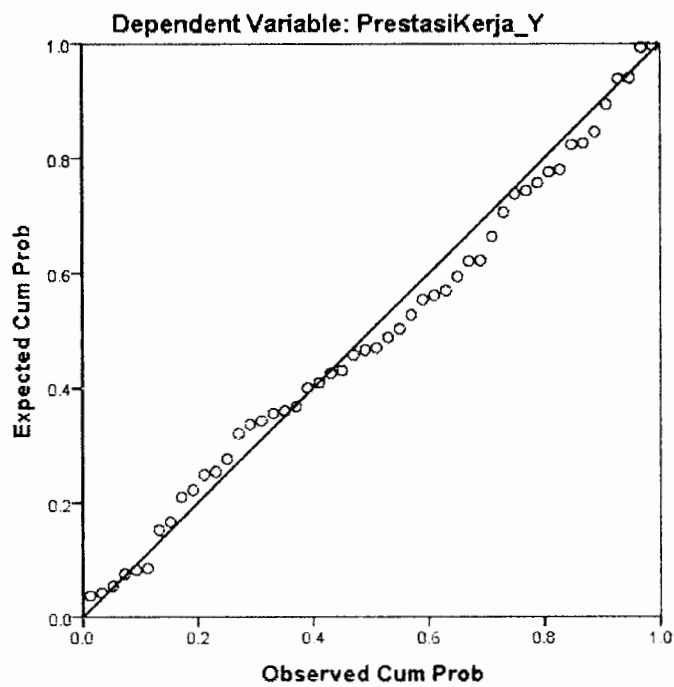
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. HASIL UJI GRAFIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

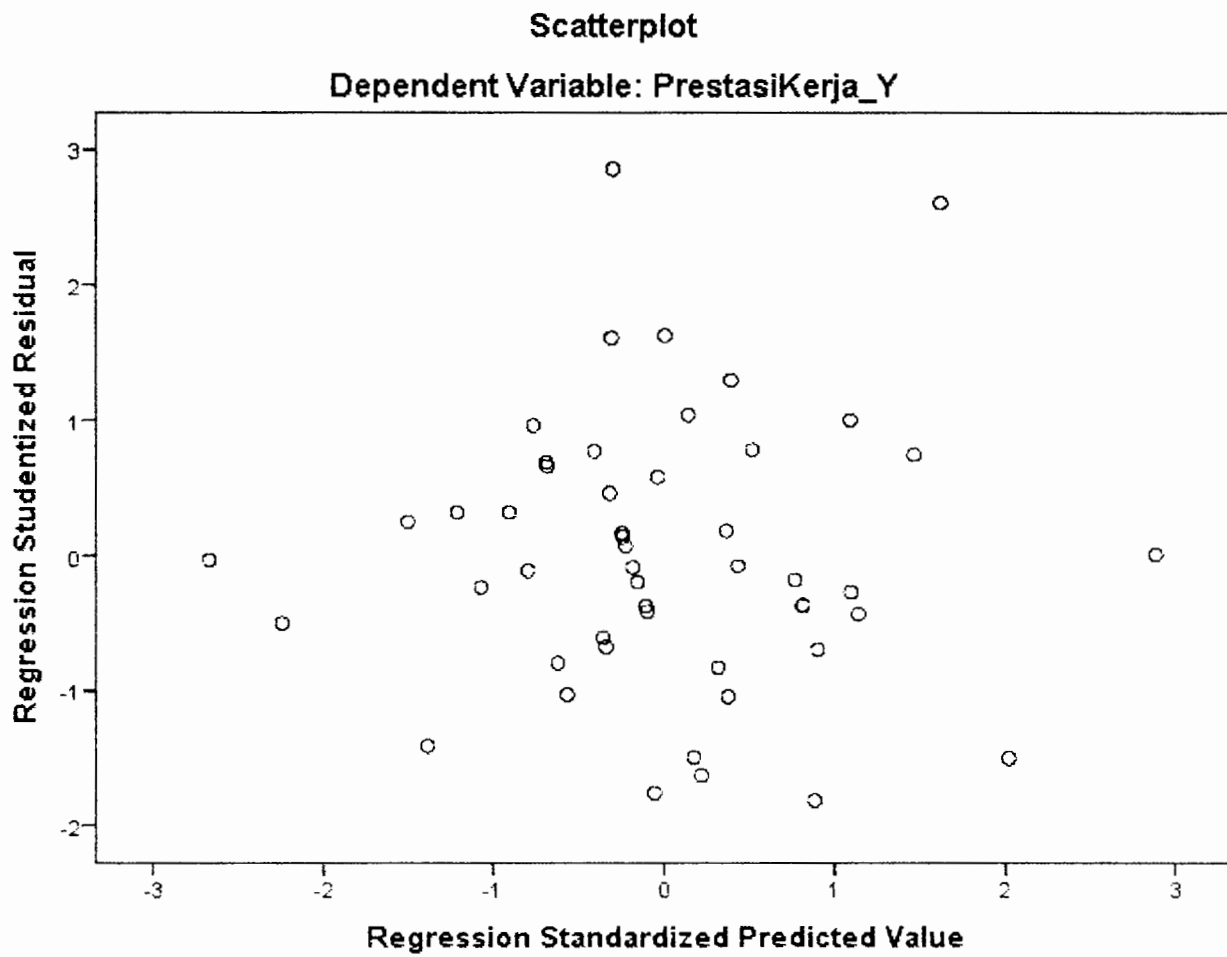


B. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	.020	.161					
1	Kompetensi_X1	.282	.067	.291	4.188	.000	.277	3.608
	Motivasi_X2	.159	.073	.140	2.172	.035	.322	3.102
	Pelatihan_X3	.606	.079	.591	7.707	.000	.227	4.401

a. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y

C. HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

HASIL PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1 b		Enter

a. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.938	.934	.0855672

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.135	3	1.712	233.797	.000 ^b
	Residual	.337	46	.007		
	Total	5.472	49			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pelatihan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.020	.161		.126	.900
	Kompetensi_X1	.282	.067	.291	4.188	.000
	Motivasi_X2	.159	.073	.140	2.172	.035
	Pelatihan_X3	.606	.079	.591	7.707	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCE, MOTIVATION AND TRAINING ON WORK PERFORMANCE OF THE EMPLOYEE AT THE MUNICIPAL SECRETARIAT OFFICE AT BUNGO REGION

J. ISHAK/500001758

ishakut82@gmail.com

Graduate Studies Program

Indonesia Open University

The study has several purposes which are, to analyze the effect of competence on the work performance the effect motivation of the work performance, the effect of raining on the work performance, and the simultan effect of competence, motivation and training on the work performance of the employees at the District Secretariat Bungo Based on the results of t-test (partial effect), it can be concluded that competency (0.282), motivation (0.159) and training (0.606) has a significant and positive influence on the performance of employees. where training has a greater influence than the other two independent variables. Based on F test the simultaneous effect is 0.938. This explains that if the implementation of the training program can be done uniformly, in the sense that every employee has equal opportunity to participate in a training program in an effort to improve, it will be able to improve the performance of the employees equally well in order to improve the quality of work in carrying out the basic tasks and function.

Keywords: Competence, Motivation, Training and Job Performance.

A. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Setiap organisasi pada dasarnya pasti akan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satu diantaranya yaitu bagaimana membuat para pegawai agar mereka mampu bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik. Walaupun diakui bahwa asset-aset manusianya termasuk alam, tetap memainkan peranan yang penting, tetapi tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia-sia. Tanpa MSDM yang handal, pengolahan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya itu akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif (Gomes, 2008:43).

Tak terkecuali pula dengan Sekretariat daerah (*Setda*). *Setda* adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah (*Sekda*). Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Mengingat begitu fitalnya keberadaan

sekretariat daerah tentu harus didukung pula dengan pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik pula sehingga mampu melaksanakan hasil kerja yang baik pula.

Pada dasarnya pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pada setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Kinerja (Prestasi kerja) merupakan sesuatu yang diharapkan oleh organisasi dari pegawainya dalam rangka melancarkan dan mengembangkan setiap aktivitas organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, wujud dari prestasi kerja tersebut dapat dilihat dari indikator tingkat prestasi dalam wujud hasil kerja serta kemampuan dan minat seorang pegawai. Apabila prestasi kerja yang dicapai pegawai kurang mendapat perhatian, maka akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu pimpinan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu keterampilan yang dimiliki, kemampuan dasar atau ability yang berhubungan dengan kompetensi pegawai, pelaksanaan pelatihan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai, serta adanya motivasi kerja yang secara terus-menerus.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik menjadi tulisan ini menjadi sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Adapun tujuan penelitian ini dimaksudkan: 1) Untuk menganalisis kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial; 2) Untuk menganalisis motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial; 3) Untuk menganalisis pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial; serta 4) Untuk menganalisis kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara simultan.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). sedangkan menurut Moenir (2005:148), prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Menurut Mangkuningara (2007:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008:94). Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2006:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Prestasi kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2007:69), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu: 1) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan; 2) Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra); 3) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan; serta 4) Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

Pentingnya prestasi kerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh segala komponen organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap tercapai tujuan organisasi.

Kompetensi

Menurut Hutapea (2008:19) Kompetensi didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Kemudian Hutapea, at.al. (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Keseluruhan komponen yang mempengaruhi kompetensi tersebut dapat dilihat dan dirasakan secara langsung (*visible*). Dalam perilaku sehari-hari kita dapat mudah keterampilan dan pengetahuan seseorang. Maka melalui suatu kompetensi tertentu karyawan akan dapat bekerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya.

Knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi menurut (Taylor, 2008:25). Kompetensi dapat dijelaskan sebagai sebuah pedoman dari organisasi yang diberikan kepada setiap individu untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Organisasi memberikan setiap individu sebuah indikator dari sikap atau perilaku yang akan dievaluasi dan dihubungkan dengan penentuan insentifnya. Kompetensi dapat diartikan sebagai indikator kinerja suatu organisasi yang diuraikan dalam kinerja masing-masing individu di dalamnya.

Motivasi

Motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan sebelumnya, teori motivasi yang sesuai dalam penelitian ini yaitu teori yang dikemukakan oleh McClelland dalam Mangkunegara (2009:41) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan. Motivasi

merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.

Sedangkan menurut Veizthal Rivai (2011:837) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasibuan (2006:143) menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pelatihan

Pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun kelompok.

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan menjadi terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, pelatihan juga merupakan investasi SDM (human investment) dan suatu proses sehingga karyawan mendapat kapabilitas dalam membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dengan demikian pelatihan memberikan pengetahuan dan kemampuan yang spesifik yang bermanfaat bagi penyelesaian tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Veithzal Rivai (2011:226) menegaskan bahwa "pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan". Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian ini.

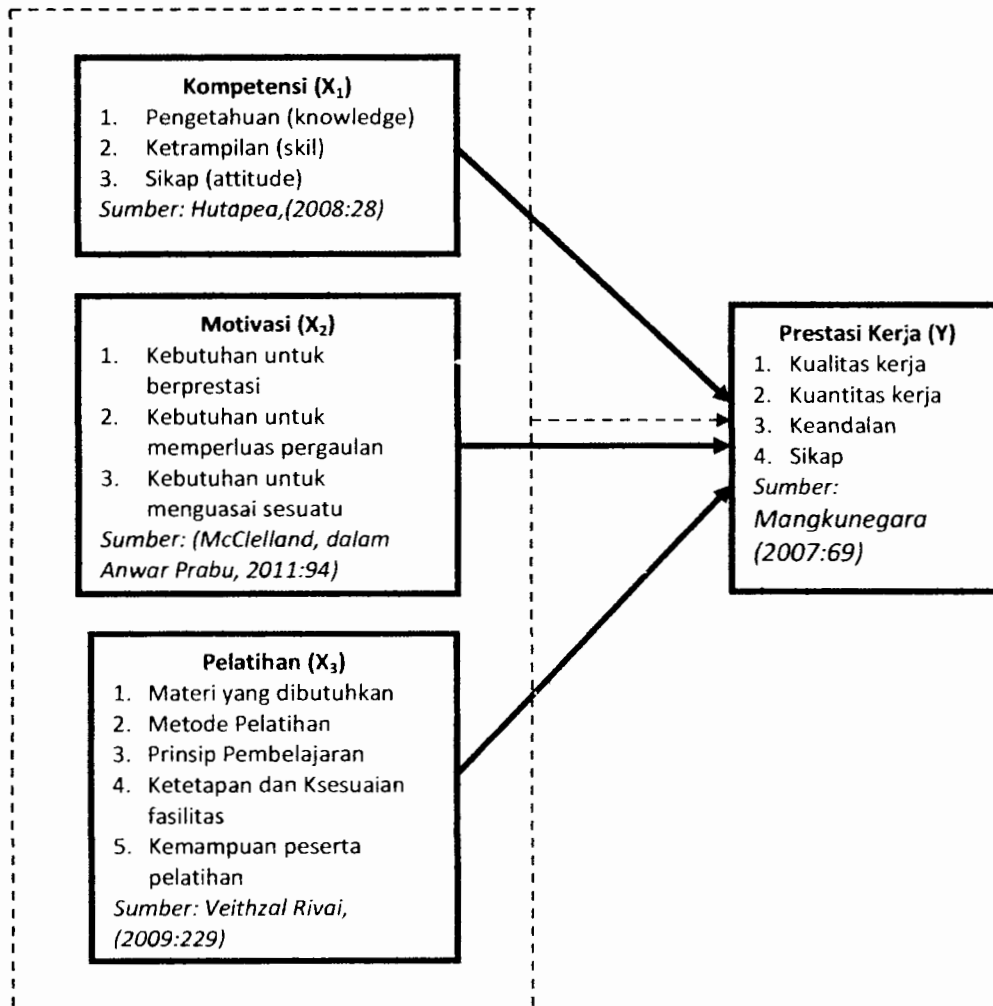
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Adapun tujuan dan sasaran diklat berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 yaitu:

- 1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pembedayaan masyarakat.
- 4) Menciptakan sesama visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi tersujudnya pemerintahan yang baik.

Selanjutnya Veithzal Rivai (2011:229) mengungkapkan indikator-indikator yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan yaitu: 1) Materi yang dibutuhkan, materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus; 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode yang sistematis; 3) Prinsip pembelajaran, materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan; 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan; serta 5) Kemampuan peserta pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa kompetensi, motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai, diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula dengan memiliki kompetensi yang

unggul, pegawai mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, sehingga dengan demikian pegawai mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Kerangka pemikiran ini dikaitkan dengan kompetensi, motivasi, pelatihan dan prestasi kerja pegawai. Penelitian ini ingin menguji prestasi kerja pada sekretariat daerah kabupaten bungo yang terlihat belum menunjukkan kondisi yang efektif maupun efisien.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Guna lebih memberikan arahan atau pedoman yang jelas dalam melakukan penelitian sehingga benar-benar mampu membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka perlu adanya perumusan hipotesis. Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak.

Oleh karena itu, untuk menganalisis permasalahan maka di kemukakan hipotesis yang merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Sesuai dengan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

4. Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah *explanatory research* dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini nantinya akan mengetahui pengaruh antara variabel yang telah ditentukan yaitu menjelaskan pengaruh kompetensi, motivasi dan pelatihan serta prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Dengan jumlah populasi sebanyak 165 pegawai dengan keadaan tahun 2013, Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan cara *Stratified Random Sampling*. Dengan mengambil sampel sebanyak 30% dari total populasi, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini menjadi 49,5 dibulatkan menjadi 50 (lima puluh) orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan diteruskan dengan menguji RSquare dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan F.

Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua syarat yaitu Validitas dan Reliabilitas. Dan hasilnya semua valid dan reliabel. Sehingga instrumen dapat digunakan dalam penelitian. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan Analisis Linear Berganda, dan Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t).

Variabel

Variabel Independent

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi yang dapat diartikan sebagai variabel penyebab (Sugiono, 2006:119). Adapun variabel bebas dalam penelitian terdiri dari:

a. Kompetensi

Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Adapun indikatornya adalah Pengetahuan (*Knowledge*); Keterampilan (*Skill*); Sikap (*Attitude*).

b. Motivasi

Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Adapun indikatornya adalah kebutuhan untuk berprestasi; kebutuhan untuk memperluas pergaulan; serta kebutuhan untuk menguasai sesuatu.

c. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Adapun indikatornya adalah Materi yang dibutuhkan; metode pelatihan; Prinsip pembelajaran; Ketetapan dan kesesuaian fasilitas; serta Kemampuan peserta pelatihan.

Variabel Dependent

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel akibat yang juga sering disebut sebagai variabel akibat atau tergantung (Sugiyono, 2006:119). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai (Y). Prestasi Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya Adapun indikatornya adalah Kualitas kerja: Kuantitas kerja; Keandalan dan Sikap.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan kuesioner yang disebarkan pada 50 orang responden.

Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh variable independent terhadap variable dependent. Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian pertama, kedua, ketiga dan keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja Pegawai
- a = Konstanta Intersep
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Pelatihan
- b_1 = Koefisien Variabel Kompetensi
- b_2 = Koefisien Variabel Motivasi
- b_3 = Koefisien Variabel Pelatihan
- e = Tingkat Kesalahan (*error term*)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana: KD= Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X dan R= Koefisien Korelasi

Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis satu, dua dan tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis empat. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alphanya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variabel bebas (X_1, X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila $\alpha > 0.05$ berarti beberapa variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil seperti Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Estimasi Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.020	.161		.126	.900
	Kompetensi_X1	.282	.067	.291	4.188	.000
	Motivasi_X2	.159	.073	.140	2.172	.035
	Pelatihan_X3	.606	.079	.591	7.707	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 0,020 + 0,282 X_1 + 0,159 X_2 + 0,606 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Prestasi kerja pegawai.
- 2) Nilai konstanta sebesar 0,020. Menjelaskan bahwasanya apabila variabel bebas variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Pelatihan (X_3) tidak dilaksanakan, maka variabel terikatnya yaitu Prestasi kerja (Y) pegawai sebesar 0,020 atau 2%.
- 3) Koefisien variabel Kompetensi memberikan nilai sebesar 0,282 yang berarti jika pegawai memiliki kompetensi yang baik maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien variabel Motivasi memberikan nilai sebesar 0,159 yang berarti jika pegawai motivasi kerja yang baik maka mampu meningkatkan Prestasi kerja pegawai dengan asumsi variabel lain.
- 5) Koefisien variabel Pelatihan memberikan nilai sebesar 0,606 yang berarti jika organisasi mengadakan pelatihan dengan baik maka mampu meningkatkan Prestasi kerja pegawai dengan asumsi variabel lain.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.938	.934	.0855672

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Nilai R^2 sebesar 0.938 menjelaskan bahwa pengaruh variabel Kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 93,8%, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Adjusted R Square, adalah R Square yang sudah disesuaikan, nilainya 0.934. Sedangkan Standard Error

of the Estimate adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0.0855672, artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja adalah sebesar 0.0855672.

Hasil Uji-t (Parsial)

Uji Hipotesis Pertama

Dari hasil uji t (parsial) diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 4.188, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($4.188 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kompetensi dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis Pertama Diterima.

Uji Hipotesis Kedua

Dari hasil uji t (parsial) diperoleh angka t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 2.172, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($2.172 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,035, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis Kedua Diterima.

Uji Hipotesis Ketiga

Dari hasil uji t (parsial) diperoleh angka t hitung variabel pelatihan (X_3) sebesar 7.707, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($7.707 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis Ketiga Diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis keempat. Berikut ini merupakan output SPSS 20.0 untuk uji F (Simultan).

Tabel 3. Hasil Uji F Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.135	3	1.712	233.797	.000 ^b
	Residual	.337	46	.007		
	Total	5.472	49			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pelatihan_X3, Motivasi_X2, Kmpetensi_X1

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 233.797 dengan tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($233.797 > 3.191$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Dengan demikian Hipotesis Keempat Diterima.

C. Pembahasan Penelitian

1. Pembahasan Pertama

Dari hasil uji t (parsial) diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 4.188, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($4.188 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kompetensi dengan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa dengan Kompetensi berupa Pengetahuan (knowledge), Keterampilan (skill) dan Sikap (attitude) akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dalam penelitian ini yang menyatakan bahwasanya Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Kompetensi dan prestasi kerja pegawai (Kholil Much (2012).

Secara deskriptif pernyataan untuk variabel kompetensi yang paling besar frekuensinya berada pada dimensi "Pengetahuan (knowledge)". Yang menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pegawai memiliki pengetahuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya, yakni yang berhubungan pemahaman teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik; Memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik; Memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan; serta Dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan

berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi organisasi

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi ketiga "Sikap (*attitude*)". Yang menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pegawai belum dapat memberikan sikap yang memuaskan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yakni yang berhubungan dengan Sikap untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan; sikap untuk mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan tugas; tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya; Sifat mendukung pencapaian organisasi; serta sikap untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Secara keseluruhan Kompetensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo memiliki Kompetensi yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan pekerjaannya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya. Kompetensi yang merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer dan Spencer dalam Moehariono, 2009:3).

2. Pembahasan Kedua

Dari hasil uji t (parsial) diperoleh angka t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 2.172, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($2.172 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,035, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis kedua penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disamping itu pula penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Ewis:2005).

Secara deskriptif pernyataan untuk variabel Motivasi yang paling besar frekuensinya berada pada dimensi "Kebutuhan untuk memperluas pergaulan". Menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo pegawai memiliki Kebutuhan untuk memperluas pergaulan yang baik dalam melaksanakan tugasnya, yakni yang berhubungan Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja; Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan pihak instansi lain; serta Tingkat dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi ketiga "Kebutuhan untuk menguasai sesuatu". Yang menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tergolong masih kurang memiliki dorongan untuk menguasai sesuatu yang berhubungan dengan dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja; dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari

pegawai lain; serta dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan. Padahal point ini juga sangat penting, karena dengan memiliki dorongan untuk menguasai sesuatu dalam bekerja, pegawai akan berpacu untuk melaksanakan serta memberikan hasil kerja yang baik.

Secara keseluruhan variabel Motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah semangat atau dorongan kerja, kesediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka akan meningkatkan kinerja seseorang.

3. Pembahasan Ketiga

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel pelatihan (X_3) sebesar 7.707, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($7.707 > 1.677$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa dengan dilaksanakannya pelatihan kepada pegawai maka akan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, sehingga akan mampu dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai.

Secara deskriptif pernyataan untuk variabel pelatihan yang paling besar frekuensinya berada pada dimensi "Materi yang dibutuhkan". Menjelaskan bahwasanya materi yang diberikan dalam pelatihan telah sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas serta sangat bermanfaat dan dapat diterapkan dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat Instruktur dapat menguasai materi dengan baik; Instruktur mampu menyajikan materi dengan baik; serta instruktur mampu menarik minat peserta pelatihan untuk mendalami materi.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi kedua "Metode Pelatihan". Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo responden menyatakan bahwasanya metode pelatihan yang diberikan dirasa masih kurang yakni yang berhubungan dengan metode pelatihan belumlah memiliki sasaran yang jelas serta metode pelatihan yang digunakan belum sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

Secara keseluruhan pelaksanaan pelatihan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Meskipun ada beberapa hal yang mesti diperbaiki. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan menjadi terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, pelatihan juga

merupakan investasi SDM (human investment) dan suatu proses sehingga karyawan mendapat kapabilitas dalam membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dengan demikian pelatihan memberikan pengetahuan dan kemampuan yang spesifik yang bermanfaat bagi penyelesaian tugas-tugas yang diberikan perusahaan. (Mangkuprawira 2004, Simanjuntak 2005, dan Mathis 2009).

Veithzal Rivai (2009:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”.

4. Pembahasan Keempat

Pengujian hipotesis keempat diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 233.797 dengan tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($233.797 > 3.191$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,938 menjelaskan bahwa pengaruh variabel Kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 93,8%, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika Kompetensi, motivasi dan pelatihan dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruh dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa dengan Kompetensi berupa Pengetahuan (knowledge), Keterampilan (skill) dan Sikap (attitude) akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Berdasarkan hipotesis kedua penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Berdasarkan hipotesis ketiga penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa dengan dilaksanakannya pelatihan kepada pegawai maka akan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, sehingga akan mampu dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
4. Kompetensi, Motivasi dan pelatihan secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika Kompetensi, Motivasi dan pelatihan dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruh dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).

Secara Praktis

Berdasarkan simpulan diatas dapat diajukan saran-saran kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo dan kalangan akademis sebagai berikut:

1. Diharapkan kedepan organisasi mampu memperhatikan kompetensi yang berhubungan dengan sikap pegawai dalam bekerja, karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai belum dapat memberikan sikap yang memuaskan dalam melaksakan tugas yang diberikan.
2. Diharapkan kedepan organisasi mampu memperhatikan motivasi yang berhubungan dengan Kebutuhan untuk menguasai sesuatu, karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai tergolong masih kurang memiliki dorongan untuk menguasai sesuatu yang berhubungan dengan dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja; dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain; serta dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan. Padahal point ini juga sangat penting, karena dengan memiliki dorongan untuk menguasai sesuatu dalam bekerja, pegawai akan berpacu untuk melaksanakan serta memberikan hasil kerja yang baik.
3. Diharapkan kedepan organisasi mampu memperhatikan pelaksanaan pelatihan yang berhubungan dengan Metode Pelatihan, karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo responden menyatakan bahwasanya metode pelatihan yang diberikan dirasa masih kurang yakni yang berhubungan dengan metode pelatihan belumlah memiliki sasaran yang jelas serta metode pelatihan yang digunakan belum sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.
4. Diharapkan kedepan organisasi mampu memperhatikan kualitas kerja pegawai yang berhubungan dengan tingkat pemahaman pekerjaan yang dilaksanakan; tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan; serta sikap untuk dapat mandiri dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan, ada sebagian pegawai yang masih belum begitu memahami pekerjaannya dengan baik, padahal sangat penting sekali dalam rangka memberikan hasil kerja yang optimal.

Secara Akademis

1. Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
2. Kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Kepustakaan :

- Ahyari, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakn Pertama*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P., dan Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakn ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Maslow, A. H. (2006). *Motivation and personality*. Harper & Row: New York.
- Milkovich, G.T dan Boudreau, J.W. (2008). *Human Resource Management*. Thirteenth Edition. Irwin Bokk Team.
- Moehersono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil.
- Raymond J. Stone. (2007). *Human Resource Management. Fourth Edition*. John Willey & Sons Australia Ltd.
- Riduwan. (2005). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert. L. Mathis, John H. Jackson (2009), *Human Resource Management*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran. U. (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Simamora, H. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono (2006), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta