

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN KETAPANG
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

H. MAD NOOR

NIM. 500644148

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat

Oleh: Drs. H. Mad Noor

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh negara yang berperan dalam menunjang kinerja pemerintah. Adanya berbagai tantangan dan peluang sebagai konsekuensi era globalisasi. Menghadapi hal demikian, maka profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah merupakan keharusan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja merupakan suatu langkah untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar tercapai pegawai negeri sipil yang profesional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden semua pegawai sebanyak 42. Data di peroleh dengan menggunakan kuesioner di mana jawaban dari pernyataan diukur dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai dengan 5. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *software SPSS for windows release 16 programme*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) sebesar 55,9 % dan sisanya yaitu sebesar 44,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan variabel prestasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Persamaan regresi menunjukkan variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat yaitu sebesar 0,433 dan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 0,358.

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah $0,003 < 0,025$ dan nilai F hitung $24,749 >$ dari nilai F tabel 3,35, sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja yang simultan terhadap variabel prestasi kerja.

Kata Kunci: Pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, prestasi kerja

**The Influence Of Human Resource Development And Motivation On The Staff
Performance Of Regional Office Community Empowerment And Village
Government In The Ketapang West Kalimantan**

By: Drs. H. Mad Noor

ABSTRACT

Government employee play a significant role in supporting the performance of the government, the role of government employees is not only as facilitators and service providers but also as a dynamic and entrepreneur. Such a role demands ability and carefulness in facing and exploiting various challenges and opportunities as the consequence of globalization era. Faced with such things, the professionalism of the resources of the government apparatus is an indispensable necessity. The development of human resources and work motivation is a step to improve employee performance in order to achieve professional government employees.

This study aims to examine the effect of human resource development and work motivation either simultaneously or partially on the performance of employees of the Community Empowerment and Village Government Office of Ketapang Regency, West Kalimantan.

This study adopt a quantitative approach by involving 42 respondents from 42 population of staffs. Data are collected by using questionnaire which measure the responses of statements by the Likert scale with score 1 up to 5. The analysis used is multiple linear regression analysis by the program help of software program SPSS for windows release 16 program.

The results of study show that both variables, namely human resource development (X1) and Motivation (X2) simultaneously (together) have effects on the dependent variable of performances (Y) is 55,9% and the rest of 44,1% influenced by other variables which are not examined in this study. In addition, variable human resource development (X1) and motivation (X2) partially influence to performance variable (Y).

Regression equation indicates that human resource development variable (X1) partially significant effect on the staff performance of Regional Office Community Empowerment And Village Government In The Ketapang West Kalimantan is equal 0.433 and the motivation (X2) gives an effect of 0.358.

The result of the research shows that the significance value for the effect of X1 and X2 variables simultaneously on the variable Y is $0.003 < 0,025$ and the value of $F_{24,749} >$ from the value of $F_{table 3,35}$, so it can be stated there is influence of variable of human resource development and simultaneous motivation

Keywords: Human Resource Development, Motivation, Performance

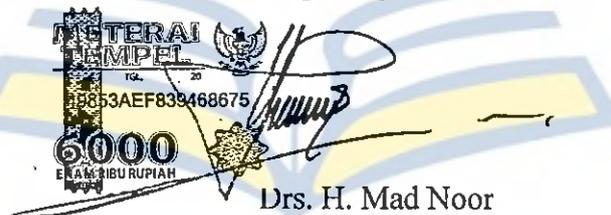
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat” 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.

Ketapang, 20 Januari 2018

Yang menyatakan



Drs. H. Mad Noor
NIM. 500644148

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat

Penyusun TAPM : Drs. H. Mad Noor
 NIM : 500644148
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari / Tanggal : Sabtu / 20 Januari 2018

Menyetujui :

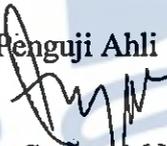
Pembimbing II

Pembimbing I


 Dr. Tati Rajati
 NIP.19590824 198602 2 001


 Dr. Rizky Fauzan, SE, M.Si
 NIP. 19740202 199803 1 001

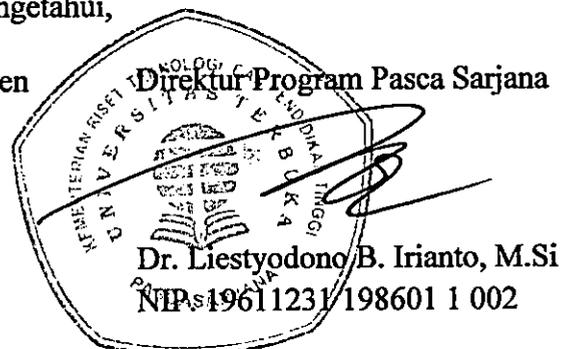
Penguji Ahli


 Ir. Aryana Satrya, M.M, Ph.D

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Magister Manajemen


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



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Drs. H. Mad Noor
NIM : 500644148
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat

Telah dipertahankan di hadapan sidang panitia penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu / 20 Januari 2018
Waktu : 11.00 – 12.39 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
Dr. Tati Rajati

(.....)

Penguji Ahli
Ir. Aryana Satrya, M.M, Ph.D

(.....)

Pembimbing I
Dr. Rizky Fauzan, SE, M. Si

(.....)

Pembimbing II
Dr. Tati Rajati

(.....)

KATA PENGANTAR

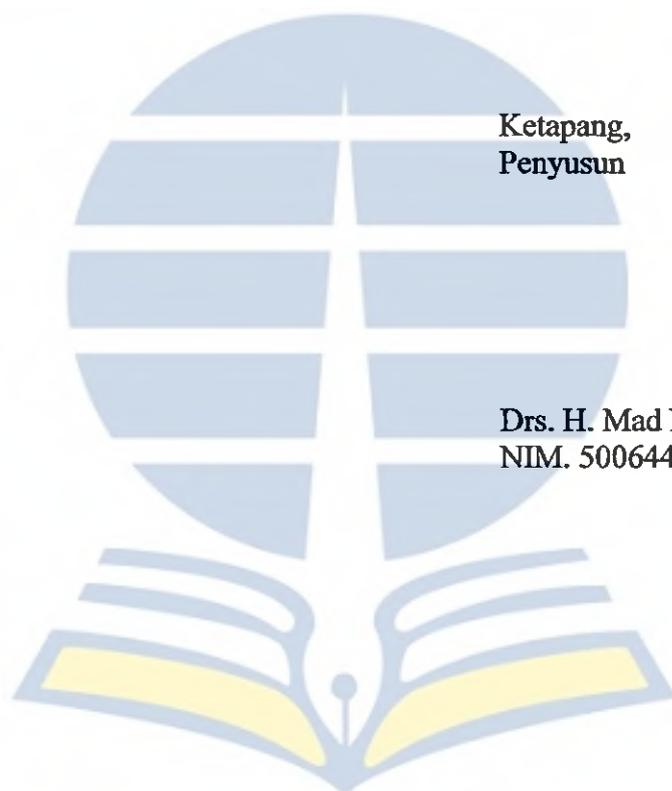
Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia – Nya penulis dapat menyelesaikan TAPM ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pembudayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat“ .

TAPM ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar magister manajemen pada Program Pascasarjana di Universitas Terbuka.

Dalam penyusunan TAPM ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Direktur Program pascasarjana Universitas Terbuka Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
2. Kepala UPBJJ–UT Pontianak selaku penyelenggara program Pascasarjana, Dr.Tati Rajati.
3. Kepala Bidang ilmu ekonomi dan Manajemen selaku penanggungjawab Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka, Muhammad Nasoha, SE,M.Sc.
4. Istri tercinta Ismahani Ningsih, S.Pd dan anak – anakku yang menjadi semangat dan motivasi terbesarku selama ini
5. Sahabat dan rekan kerja yang selama ini begitu banyak membantu dalam penyusunan tulisan ini.

Dalam penulisan TAPM ini, penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan kelemahannya. Untuk penyempurnaan hasil penelitian kritik dan saran yang positif sangat diharapkan dari para pembaca. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.



RIWAYAT HIDUP

- Nama : Drs. H. Mad Noor
- NIM : 500644148
- Program Studi : Magister Manajemen
- Tempat dan tanggal lahir : Ketapang,
- Riwayat Pendidikan : 1. SD Kanalisasi Pelang Tahun 1979
2. SMP Tsanawiyah Kec. Matan Hilir Selatan Tahun 1987
3. SMA Negeri 2 Ketapang Tahun 1984
4. S1 IAIN Syarif Hidayatullah Pontianak Tahun 1992
- Riwayat Pekerjaan : 1. Staf bagian Kesra Setda Ketapang Tahun 1993
2. Sekcam Kec. Jelai Hulu Ketapang Tahun 1995
3. Kasubbag Kesejahteraan Setda Ketapang Tahun 1996
4. Camat Jelai Hulu Kabupaten Ketapang Tahun 2001
5. Kabag Sosial Setda Ketapang Tahun 2006
6. Kabag Kesra Setda Ketapang Tahun 2009
7. Kadis Sosnakertrans Ketapang Tahun 2015
8. Kadis Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Ketapang Tahun 2017

Ketapang,

Drs. H. Mad Noor
NIM.500644148

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
RIWAYAT HIDUP.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Kajian Teori	14
1. Prestasi Kerja	14
2. Actor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	18
3. Penilaian Prestasi Kerja	21
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
5. Motivasi Kerja	33
B. Penelitian terdahulu	40
C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis.....	44
D. Operasionalisasi Variabel	45
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Desain Penelitian	54
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	54
C. Instrumen Penelitian	56
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	60
E. Metode Analisis Data.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
A. Deskripsi Objek Penelitian	69
1. Gambaran Umum.....	69
B. Hasil Penelitian	82
1. Karakteristik Responden.....	82
a. Jenis kelamin Responden.....	82
b. Usia Responden	83
c. Status Kepegawaian.....	83
C. Pembahasan	86

BAB V PENUTUP.....	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran	115

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

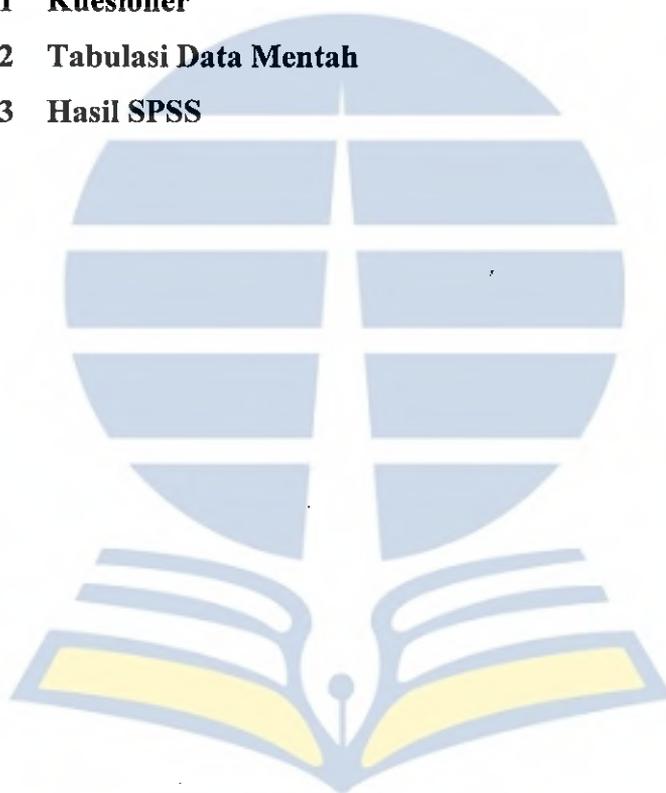
DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah

Lampiran 3 Hasil SPSS



DAFTAR TABEL

Tabel	1.1	Nilai Absensi kehadiran pegawai periode Agustus s/d Oktober 2017	4
Tabel	1.2	Nilai kepuasan pelanggan periode Agustus s/d Oktober 2017	5
Tabel	1.3	Nilai SKP Pegawai tahun 2017	5
Tabel	2.1	Peta Penelitian Terdahulu	41
Tabel	3.1	Hasil Uji Validasi Variabel	58
Tabel	3.2	Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel	4.1	Bagan Susunan Pejabat Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang	72
Tabel	4.2	Perkembangan Jumlah Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang	80
Tabel	4.3	Kondisi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang Berdasarkan Golongan Kepangkatan	80
Tabel	4.4	Perkembangan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang	81
Tabel	4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel	4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	83
Tabel	4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat / golongan	84
Tabel	4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	84
Tabel	4.9	Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Dimensi Pelatihan	86
Tabel	4.10	Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Dimensi Pengembangan	89
Tabel	4.11	Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja	91
Tabel	4.12	Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja	95
Tabel	4.13	Uji Normalitas	99

Tabel	4.14	Uji Multikolineiritas	100
Tabel	4.15	Uji Linearitas X1 Terhadap Y Berdasarkan Signifikasi	101
Tabel	4.16	Uji Linearitas X2 Terhadap Y Berdasarkan Signifikasi.....	101
Tabel	4.17	Hasil Uji Glejser.....	102
Tabel	4.18	Hasil Analisis Regresi Berganda	103
Tabel	4.19	Hasil Uji Secara Simultan.....	106
Tabel	4.20	Hasil Uji Secara Parsial	108
Tabel	4.21	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	109



DAFTAR GAMBAR

Tabel	2.1	Kerangka Konspetual Penelitian	44
-------	-----	--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Kuisisioner Penelitian	124
LAMPIRAN II	Susunan Pejabat Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.....	128
LAMPIRAN III	Rekapitulasi Data Hasil Penelitian	129
LAMPIRAN IV	Uji Regresi	132
LAMPIRAN V	Uji Asumsi Klasik	134



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai negeri sipil merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh negara yang berperan dalam menunjang kinerja pemerintah. Hadi dan Purnama (1996), dalam Sulistiyani, (2011), menyatakan bahwa peran aparatur pemerintah tidak hanya sebagai *fasilitator* dan *service provider* melainkan juga sebagai *dinamisator* dan *entrepreneur*. Peran demikian menuntut kemampuan dan kejelian dalam menghadapi dan memanfaatkan berbagai tantangan dan peluang sebagai konsekuensi era globalisasi. Menghadapi hal demikian maka profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah merupakan keharusan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil salah satunya adalah melaksanakan program-program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, selain itu motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja merupakan suatu kecenderungan psikologis yang dinyatakan dengan mengevaluasi kesatuan tertentu dengan derajat tingkat dari kebaikan atau keburukan, karena motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja merupakan suatu evaluatif pegawai terhadap bentuk-bentuk usaha peningkatan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai, melibatkan komponen kognitif, afektif, konatif

Simamora (1997: 342) mengungkapkan dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan (Pasal 63 ayat 4).

Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas sekretaris, masing – masing bidang, subbagian dan seksi.

Secara garis besar dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dengan peraturan Bupati Ketapang nomor 56 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa pasal 4 ayat 1 adalah menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa.
4. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Upaya peningkatan prestasi kerja pegawai pantas dijadikan isu aktual untuk mengefektifkan pelaksanaan tugas pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat karena dalam banyak hal tingkat prestasi kerja para pegawai tergolong belum optimal, seperti rendahnya kesadaran pegawai untuk datang tepat waktu hal ini berdasarkan pengamatan penulis (Agustus–Oktober) yang juga bekerja sebagai pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat dan juga absen kehadiran pegawai, persentase pegawai yang datang tepat waktu hanya sekitar 80% dari jumlah keseluruhan pegawai, selain itu penulis juga sering melihat efisiensi pegawai dalam bekerja masih rendah dan dibuktikan dengan angket tentang kepuasan pelayanan dimana ketika mereka datang tidak langsung bekerja tapi malah

asyik bermain hp, membaca koran, dan mengobrol dengan rekannya. Sejak diterbitkannya peraturan Bupati Ketapang no 56 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan, organisasi, tugas dan fungsi, serta tata cara kerja dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa, bahwa urusan keluarga berencana sejak bulan januari 2017 dipindahkan ke dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dan keluarga berencana kabupaten ketapang dengan alasan perumpunan urusan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap pelayanan (prestasi kerja) pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat baik kepada pimpinan maupun kepada publik.

Tabel 1.1
Nilai Absensi kehadiran pegawai periode Agustus s/d Oktober 2017

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah PNS	Jumlah pegawai yang hadir tepat waktu selama satu bulan	Persentase	Jumlah pegawai yang terlambat selama satu bulan	Persentase
1.	Agustus	22	42	34 orang	81 %	8 orang	19 %
2.	September	20	42	32 orang	76 %	9 orang	24 %
3.	Oktober	22	42	35 orang	83 %	74 orang	17 %

Tabel 1.2
Nilai kepuasan pelanggan periode Agustus s/d Oktober 2017

No	Bulan	Jumlah reponden	Tingkat kepuasan pelayanan publik		Prosentase Kepuasan	Prosentase Ketidakpuasan
			Puas	Tidak puas		
1	Agustus	84 orang	60 orang	24 orang	71 %	29 %
2	September	75 orang	55 orang	20 orang	73 %	27 %
3	Oktober	85 orang	62 orang	23 orang	73 %	27 %

Tabel 1.3
Nilai SKP Pegawai tahun 2017

No	Nama	NIP	Jabatan	Nilai SKP
1	Drs. H. MAD NOOR HAMID	19650905 199303 1 015	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	90,85
2	SURIANSYAH Z, S.Sos	19601110 198503 1 031	Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	88
3	SUHAIMI, S.Sos	19630104 198601 1 002	Kepala Bidang Pembangunan Ekonomi Dan Pemberdayaan Masyarakat Perdesaan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	89,22

4	DONI ANDRIAWAN, S.STP, ME	19850913 200312 1 002	Kepala Bidang Pemerintahan Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	83,43
5	Drs. KUSNADI	19681206 199312 1 001	Kepala Bidang Fasilitas Wilayah Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	85,98
6	JAMALUDIN, S.Mn, ME	19651230 198912 1 001	Kepala Subbagian Penyusunan Program Dan Keuangan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	78,87
7	SOFIAN, SE.	19591101 198402 1 002	Kepala Subbagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	89,11
8	HARRY, SE	19651225 198603 1 015	Kepala Seksi Pembinaan Dan Pemberdayaan Masyarakat Bidang Pembangunan Ekonomi Dan Pemberdayaan Masyarakat Perdesaan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	78,65
9	YUSTINUS ABAS, S.Pd	19620603 198402 1 001	Kepala Seksi Pembinaan Ekonomi, Potensi Desa Dan Teknologi Tepat Guna Bidang Pembangunan Ekonomi Dan Pemberdayaan Masyarakat Perdesaan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	84,66

10	GUSTI ENDANG RISONO	19600714 198303 1 019	Kepala Seksi Pemerintahan Dan Kelembagaan Desa Bidang Pemerintahan Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	89,4
11	HARNI SYARDIANTI, S.STP	19861013 200412 2 002	Kepala Seksi Peningkatan Kapasitas Aparatur Dan Administrasi Desa Bidang Pemerintahan Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	89,43
12	A. RUDI HARTONO, A.Md	19710805 199403 1 006	Kepala Seksi Pembinaan Pengelolaan Keuangan Desa Bidang Pemerintahan Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	86,9
13	YUSJUNAI, S.Sos	1974042 199403 1 003	Kepala Seksi Penataan Wilayah Desa Bidang Fasilitasi Wilayah Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	86,25
14	JULIANUS HENDRI, S.Sos	198409202011011004	Kepala Seksi Fasilitasi Batas Desa Bidang Fasilitasi Wilayah Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa	89,44
15	HAIRUDIN, S.Kom	19800502 200604 1 009	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	77,33

16	BAMBANG IRAWAN , S.Sos	19790705 201001 1 005	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	79,45
17	JUANDA, SE	19750613 200502 1 004	Pengadministrasi Keuangan	83,66
18	RUPINUS	19701030 201212 1 002	Sopir/Pengemudi Mobil	80
19	MADRI	19610514 198603 1 014	Pengadministrasi Umum	88,9
20	NURMALA	19680727 199103 2 009	Pengadministrasi Kepegawaian	79,33
21	SYARIF HAMIDI	19620510 198512 1 004	Pengadministrasi Batas Wilayah	79,25
22	YULI FATMAWATI, SE	19830723 201001 2 009	Analisis Pemberdayaan Masyarakat	90,53
23	NURHAYATI NURPUS	19760323 201001 2 005	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat	88,89
24	ABDUL HAMID	19660602 198912 1 002	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat	86,46
25	M. NURHADI	19770106 200212 1 006	Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	76,3
26	YAKUP	19610605 198103 1 010	Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	85,67
27	UTIN AGUSTINAH	19750320 200701 2 013	Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	89,67
28	EKO KUS ANDIAR, SE	19750525 200212 1 007	Analisis Pengembangan Ekonomi Pedesaan	90,97

29	NASRONI, SE	19770507 200212 1 005	Analisis Desa / Kelurahan	90,33
30	MARLIANA	19700416 199203 2 009	Pengelola Tata Pemerintahan Desa	82,56
31	CHALILAH	19830405 200903 2 005	Pengelola Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Desa	88,65
32	SUHARTINI, SE	19760710 200701 2 022	Pengelola Administrasi Pemerintahan	82,78
33	WEDIAS TUTI, A.Ma	19771103 201407 2 002	Pengelola Administrasi Pemerintahan	77,13
34	NORHAYATI, SE	19721004 199303 2 005	Pengelola Kekayaan Desa	77,79
35	JUNIZAR	19620606 198512 1004	Pengelola Keuangan dan Pendapatan Desa	83,8
36	RAHMAWATI, SE	19800325 200903 2 010	Pengelola Keuangan dan Pendapatan Desa	81,33
37	ABDUL HAKIM, S.Kom	19710224 200502 1 002	Analisis Pengembangan Pedesaan	85,35
38	FERI TEGUH PRIHANTO	19780322 200212 1 006	Pengelola Data	85,75
39	HENY FERAWATI, SE	19830202 201001 2 012	Pengelola Data	84,45
40	WINA RIANDINI, SE	19810101 200801 2 045	Pengadministrasi Batas Wilayah	86,54

41	SUSANA, S.Pd	19710223 199802 2 003	Pengadministrasi Batas Wilayah	85,76
42	SUGITO, SE	19610514 198603 1 014	Pengadministrasi Batas Wilayah	86,67

Terhadap fenomena tersebut dengan mengkritisi kondisi nyata di lapangan, timbul dugaan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja dapat menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Dugaan ini merujuk pada alasan pokok bahwa Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana pegawai didorong belajar berkembang Sedarmayanti, (2008: 167). Sedangkan motivasi yang terbentuk dari proses kebutuhan atau keinginan para pegawai terhadap pekerjaannya adalah suatu dorongan internal pegawai yang mempengaruhi sikap dan tindakannya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat.”***

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang ?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang

2. Mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang.
3. Mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan bagi pimpinan pemerintah daerah kabupaten Ketapang dan lembaga pemerintah lainnya dalam penentuan dan pengambil kebijakan khususnya yang berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi agar prestasi kerja pegawai dimasa yang akan datang dapat ditingkatkan yang tercermin pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3. Secara Akademik

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi komunitas akademisi dan pemerhati yang berminat untuk mendalami

permasalahan prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang dengan melakukan penelitian lebih lanjut karena masih banyak variabel lain yang ikut mempengaruhi dan membentuk kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Teori dalam administrasi/manajemen mempunyai fungsi untuk menjelaskan dan panduan dalam penelitian. Teori berkenaan dengan konsep, asumsi dan generalisasi yang logis sugiyono, (2004: 55).

1. Prestasi kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama Rivai dan Basri, (2005: 50).

Bernadin dan Russel, (1993), dalam Sutrisno, (2010: 150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Mathis dan Jackson, (2006: 65), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Anwar Prabu Mangkunegara, (2000: 67). Dalam mencapai tujuannya, organisasi sangat dipengaruhi oleh prestasi upaya yang dilakukan oleh anggotanya. Upaya tersebut tercermin dalam tugas yang diberikan kepadanya maupun upaya-upaya yang berasal dari dalam dirinya yang memiliki dorongan kuat untuk memberhasilkan tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Prestasi kerja menurut Hasibuan, (2000), mengatakan bahwa “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Pendapat tersebut senada dengan Siswanto, (2008) yang mengatakan bahwa “prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan”. Prestasi kerja pegawai dianggap sangat penting, bukan saja untuk kepentingan pegawai yang bersangkutan, tetapi juga diperlukan dalam proses penilaian untuk menentukan jabatan setiap pegawai.

Siagian, (1999), Mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu cara atau metode kerja yang dilakukan oleh setiap pekerja dengan menggunakan sumber daya yang terbatas untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan membandingkan sasaran yang ingin dicapai dengan hasil nyata yang dicapai setelah pekerjaan tersebut selesai dikerjakan. Pada dasarnya prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dan efisien pelaksanaan pekerjaan. Aspek-aspek hasil kerja ini meliputi tugas-tugas yang dilaksanakan, hasil rata-rata yang dapat dilaksanakan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas dan mutu pekerjaan yang dapat dilaksanakan. Sedangkan aspek-aspek efisiensi pelaksanaan pekerjaan yang berpedoman pada metode kerja, penggunaan rencana kerja organisasi, pemanfaatan waktu kerja dan penggunaan alat-alat yang tersedia.

Henry Simamora, (1995), menyatakan bahwa unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur prestasi kerja pegawai adalah:

- a. Kedisiplinan, adalah menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- b. Tanggung jawab pekerjaan, adalah menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- c. Kejujuran, adalah menilai kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- d. Kemampuan bekerjasama, adalah menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e. Kesetiaan, adalah menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatannya dalam suatu organisasi.
- f. Ketelitian kerja, adalah menilai ketelitian dalam menjalankan penyelesaian pekerjaan.
- g. Inisiatif, adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaan.
- h. Kecakapan, adalah menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan
- i. Kepemimpinan, adalah menilai kemampuan karyawan untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja

Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya banyak faktor yang mempengaruhi. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko, (1985: 143), Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta perilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas ini sangat penting karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi yang sesuai dengan situasi.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan harus mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2000: 67), ada 3 faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental karyawan artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Faktor situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, misalnya adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasanan kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Timpe dalam Mangkunegara, (2006: 15), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai

kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim notifikasi.

Sedangkan menurut Anoraga, (2006: 56), pada umumnya orang menganggap bahwa gaji yang tinggi dan pendapatan yang tinggi akan mendorong seseorang karyawan untuk berprestasi serta mendorong karyawan untuk puas dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Selain itu status sosial di masyarakat, sering kali juga tergantung pada besarnya penghasilan yang diperoleh seseorang dan dengan memperoleh penghasilan yang baik akan memberikan perasaan puas terhadap prestasinya.

Sutrisno, (2011: 151), mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

3. Penilaian Prestasi kerja

Bambang Wahyudi, (2002: 101), berpendapat bahwa secara umum penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan (*job performance*) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Menurut Mangkunegara, (2000: 69), penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Malayu Hasibuan, (2000: 86), mengemukakan bahwa "Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan".

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan secara periodik dan sistematis terhadap kinerja pegawai. Dengan sasaran yang penilaian adalah kecapan/kemampuan pegawai melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang diberikan, penampilan atau perilaku dalam melaksanakan tugas, sikap dalam

menjalankan tugas, cara yang digunakan dalam melaksanakan tugas, kesegaran jasmani dan rohani di dalam menjalankan tugas dan sebagainya.

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi pegawai yang digunakan sebagai langkah administratif dan pengembangan. Perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan berkenaan dengan kondisi pekerjaan pegawai, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian.

Menurut Ruky, (2003), Tujuan dari penilaian prestasi kerja yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan sampai setinggi-tingginya
- b. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi
- c. Sebagai instrumen utama bagi pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia

Menurut T.Hani Handoko Handoko, (2008: 135), terdapat 10 (sepuluh) manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja. umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- g. Ketidak akuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana SDM atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak

akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu *diagnose* kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal. Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. departemen personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan.

Menurut Yun Iswanto dan Adie Yusuf, (2012: 7.8), fungsi penilaian prestasi kerja adalah untuk mendorong peningkatan kinerja. Dalam hal ini, penilaian prestasi kerja digunakan sebagai sarana komunikasi dengan pegawai mengenai bagaimana mereka bekerja dan sarana apa yang diperlukan untuk mengubah perilaku dan sikap, serta sarana untuk mengembangkan keahlian dan pengetahuan mereka.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja

nonmanajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan yang umum. Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh Instansi Pemerintahan ataupun perusahaan agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dari pegawai mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* pegawai, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan pegawai yang efektif. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang Sedarmayanti, (2008: 167).

Adie E. Yusuf dan Suwarno, (2011: 1.4) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kerangka kerja untuk membantu pegawai menegmbangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan secara individual maupun organisasional. Pengembangan sumber daya manusia termasuk pengembangan kinerja, *coaching*, rencana suksesi, identifikasi pegawai utama dan pengembangan organisasi.

Pengertian pengembangan pegawai adalah pendidikan dan latihan untuk memperbaiki kerja seorang pegawai dengan cara meningkatkan

pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas kerja yang diharapkan. Schuler dan Jackson, (1997: 323), pengembangan pegawai adalah merupakan kegiatan dalam rangka mempersiapkan para pegawai untuk kemajuan dikemudian hari. Kegiatan pengembangan juga menjamin pegawai memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Selanjutnya Nawawi dan Martini, (2006: 176), mendefinisikan pengembangan pegawai adalah upaya memberikan kesempatan kepada setiap personil sebagai tenaga kerja untuk mewujudkan potensinya secara maksimal melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan volume dan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sementara Musanef, (1992: 21), memberikan pengertian tentang pengembangan pegawai adalah merupakan salah satu sasaran pokok dari pembinaan pegawai yaitu usaha-usaha secara menyeluruh dalam rangka peningkatan mutu keterampilan, ikap dan tingkah laku pegawai.

Dari berbagai pendapat para ahli dapat di ambil kesimpulan bahwa pengembangan pegawai adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas

melalui suatu proses pelatihan dan pendidikan. Pengembangan (*development*) merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Pengembangan merupakan hal yang penting dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari era globalisasi. Organisasi publik/pemerintah tidak terlepas dari pengaruh era globalisasi yang mengharuskan aparatur pemerintahan memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Hasibuan, (2002, 69), mengemukakan bahwa: “pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya harus didasarkan pada metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia harus telah ditetapkan sasaran, waktu, proses dan metode pelaksanaannya. Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja. Sedarmayanti, (2010, 182-183), membagi metode pengembangan sumber daya manusia menjadi 2 metode, yaitu:

- a. *On The Job On the job methode* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja sebenarnya dan dilaksanakan sambil bekerja

- 1) *Job rotation* (rotasi pekerjaan) Hasibuan, (2002: 81), menjelaskan bahwa: “*job rotation* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambahkan keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan”.
- 2) *Coaching* (bimbingan) Sedarmayanti, (2010: 184) mempertegas pernyataan tersebut dengan memberikan penjelasan bahwa: “bimbingan dan pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas-tugas dengan bimbingan oleh pejabat senior atau ahli. Bimbingan dan penyuluhan dianggap efektif karena latihannya diindividualisasikan dan peserta berlatih/belajar melakukan pekerjaan langsung”.
- 3) *Apprenticeship/understudy* (magang) Sedarmayanti, (2010: 185) menjelaskan bahwa magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu untuk mempelajari bagaimana cara melakukan suatu kegiatan. Lebih lanjut lagi Sedarmayanti menjelaskan bahwa magang biasanya menggabungkan pelatihan di tempat kerja dengan pengalaman teoritis yang didapatkan peserta di tempat pelatihan untuk mempersiapkan peserta untuk memangku jabatan tertentu di masa mendatang.

- 4) *Demonstration and example* (demonstrasi dan pemberian contoh) Hasibuan, (2002: 78), menjelaskan bahwa *demonstration and example* “merupakan metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan”.

b. *Off the job*

- 1) Pendidikan dan pelatihan (diklat) Sedarmayanti, (2010, 379), menjelaskan pengertian pendidikan dan pelatihan PNS adalah: “merupakan proses transformasi kualitas sumber daya manusia aparatur negara yang menyentuh empat dimensi utama yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental dan phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya manusia aparatur negara tersebut”. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil menyebutkan beberapa jenis diklat antara lain: diklat prajabatan (bagi CPNS) dan diklat dalam jabatan (diklatpim, diklat fungsional, diklat teknis).
- 2) Pendidikan Formal Pendidikan menurut Sedarmayanti, (2010: 379), adalah suatu proses, Teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan

teroganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo, (1992), adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Sedangkan tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Adie E. Yusuf dan Suwarno (2011: 1.15) adalah meningkatkan kinerja organisasi dengan memaksimalkan efisiensi dan kinerja pegawai melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, tindakan dan standar, motivasi, insentif, sikap dan lingkungan kerja.

Menurut Manullang, (2000), tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu:

- a. Menambah pengetahuan
- b. Menambah keterampilan
- c. Merubah sikap

Sedangkan manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler, (1997), yaitu:

1) Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

2) Meningkatkan produktivitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan demikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

3) Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

4) Meningkatkan komitmen pegawai

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak

langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

5) Mengurangi *turn over* dan absensi

Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat *turn over* absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.

Jika disimak dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan pegawai, pada umumnya adalah sebagai berikut:

- a. Agar pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efisien.
- b. Agar pengawasan lebih sedikit terhadap pegawai.
- c. Agar pegawai lebih cepat berkembang.
- d. Menstabilisasi pegawai.

Manfaat dari pengembangan pegawai dapat dilihat dalam dua sisi yaitu:

1. Sisi individu pegawai yang memberi manfaat
 - a. Menambah pengetahuan terutama penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan yang bersangkutan, misalnya prinsip-prinsip dan filsafat manajemen yang terbaik dan terakhir.
 - b. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
 - c. Merubah sikap.

d. Memperbaiki atau menambah imbalan/balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat bekerja.

2. Sisi organisasi, pengembangan pegawai dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Menaikkan produktivitas pegawai.

b. Menurunkan biaya.

c. Mengurangi *turnover* pegawai

d. Kemungkinan memperoleh keuntungan yang lebih besar, karena direalisirnya ketiga manfaat tersebut terlebih dahulu.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Salah satu aspek pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya Manulang, (2002).

Menurut Martoyo, (2000), motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan

dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian *motiv*, penimbulkan *motiv* atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu Martoyo, (2000).

Ravianto, (2009), dalam bukunya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan.

- 1) Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, seperti: Motivasi finansial, yaitu dorongan yang

dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.

- 2) Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya
Gito Sudarmo dan Mulyono, (1996).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan :

- a. Pengaruh perilaku.
- b. Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja), setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan.
- c. Persistensi perilaku atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.
Campbell, (2000).

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori ini dikenal dengan nama konsep Higiene, yang mana cakupannya adalah:

1) Isi Pekerjaan.

Hal ini berkaitan langsung dengan sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang isinya meliputi: Prestasi, upaya dari pekerjaan atau karyawan sebagai aset jangka panjang dalam menghasilkan sesuatu yang positif di dalam pekerjaannya, pengakuan, pekerjaan itu sendiri tanggung jawab pengembangan itu.

2) Faktor Higienis.

Suatu motivasi yang dapat diwujudkan seperti halnya: gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antara pribadi, kualitas supervisi. Pada teori tersebut bahwa perencanaan pekerjaan bagi karyawan haruslah menunjukkan keseimbangan antara dua faktor.

b. Teori Motivasi Kepuasan.

Teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasannya.

Maka dapat dicari faktor-faktor pendorong dan penghambatnya. Pada teori kepuasan ini didukung juga oleh para pakar seperti Taylor yang mana teorinya dikenal sebagai Teori Motivasi Klasik. Teori secara garis besar berbicara bahwa motivasi kerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, yaitu bagaimana mempertahankan hidupnya. Selain itu juga Teori Hirarki Kebutuhan (Need Hierarchy) dari Abraham Maslow

yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi.

Secara garis besar tersebut teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan seperti hasrat menyusun dari yang teruraikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
- 2) Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membayangkan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).
- 3) Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*esteem needs*).

- 4) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupannya Zainun, (2000).
- 5) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan dan pengakuan (*esteem need*).

c. Teori Motivasi Proses.

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggeraknya adalah harapan akan diperoleh si pekerja.

Dalam hal ini teori motivasi proses yang dikenal seperti :

- 1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*), komponennya adalah: Harapan, Nilai (*Value*) dan Pertautan (*Instrumentality*).
- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*), hal ini didasarkan tindakan keadilan diseluruh lapisan serta obyektif di dalam lingkungan perusahaannya.
- 3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*), hal ini didasarkan pada hubungan sebab-akibat dari pelaku dengan pemberian kompensasi.

David McClelland Robbins, (2001: 173) dalam teorinya Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

Malayu S.P. Hasibuan, (2005: 150), mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam komunikasi yang baik dengan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan, karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus yang dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. Team Work

Pimpinan harus membentuk Team Work yang terkoordinir baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team Work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang

digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu berkaitan dengan topik penelitian ini adalah:

Tabel 2. 1
Peta Penelitian Terdahulu

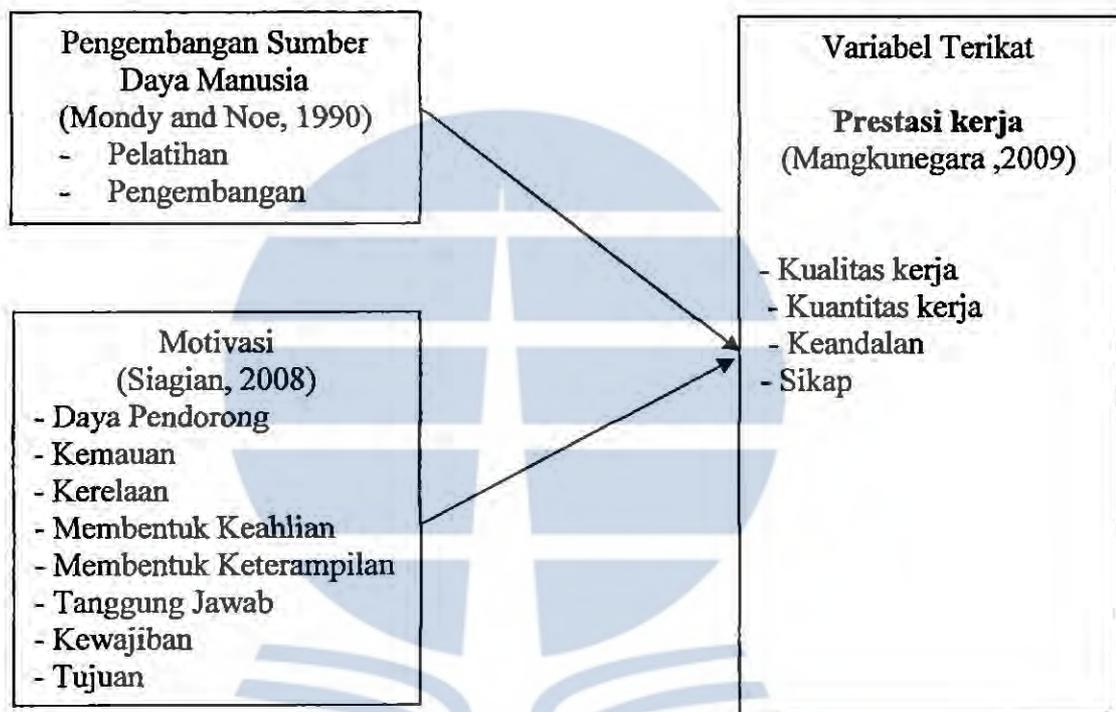
NO	NAMA PENELITI	PERSAMAAN PENELITIAN	PERBEDAAN PENELITIAN
1	Elvina Marlia (2007). “Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. (INTI) PERSERO BANDUNG”	Variabel terikat (prestasi kerja).	terletak pada objek yang dipilih
2	Lubis (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.	Menggunakan analisis regresi berganda	1. terletak pada variabel bebasnya (X1) 2. variabel terikatnya (Y)
3.	Kama Ruzzaman (2011). Judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang” Universitas Terbuka	Menggunakan analisis regresi berganda	Terletak pada Variabelnya, yaitu Variabel Bebas X1 (Motivasi Kerja), X2 (Lingkungan Kerja) Dan Y (Kinerja Pegawai)
4.	Yusmalinda (2012). Judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Bungo” Universitas Terbuka	Menggunakan analisis regresi berganda dan alat ukur penelitian berbentuk kuesioner	Terletak pada Variabelnya, yaitu Variabel Bebas X1 (Motivasi), X2 (Gaya Kepemimpinan) Dan Y (Kinerja Pegawai), pada populasi juga terdapat perbedaan terletak pada objek yang dipilih

5	Tri Hardjono (2013) Judul penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”.	menggunakan analisis regresi berganda dan uji hipotesis simultan dan parsial.	Terletak pada variabel bebasnya (X) pada penelitian diatas variabel bebasnya ada tiga buah yaitu motivasi, disiplin dan kemampuan kerja sedangkan penelitian saat ini variabel bebasnya ada dua buah yaitu pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja
6	Muhamad Rais M. (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton” Universitas Terbuka	Jenis penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif dan variabel terikatnya (Y) sama – sama Prestasi kerja	Terletak pada variabel bebasnya (X) yaitu motivasi
7	Sayudha Patria Adiputera (2013) dengan Judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung “.	variabel bebasnya sama – sama Prestasi kerja	(1).Terletak pada variabel bebasnya (X) pada penelitian diatas variabel bebasnya hanya satu buah yaitu disiplin kerja sedangkan penelitian saat ini variabel bebasnya ada dua buah yaitu pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja, (2). Metode penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan korelasi rank spearman sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode Analisis Regresi Berganda.

8	Isdairi (2014) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi kerja Pegawai Di Pemerintahan Daerah Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat	variabel terikatnya (Y) yaitu prestasi kerja	Terletak pada variabel bebasnya (X) pada penelitian diatas variabel bebasnya hanya satu yaitu pengembangan sumber daya manusia sedangkan penelitian saat ini variabel bebasnya ada dua buah yaitu pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja,
9	Siswan Siddik (2015) dengan judul " Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan kabupaten Sarolangun" Universitas Terbuka	Jenis penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh	Terletak pada Variabelnya, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Motivasi (X3), Disiplin (X4) dan Variabel devenden yaitu kinerja (Y).
10	Syahril (2015) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau" Universitas Terbuka	Sumber data yang digunakan diperoleh dari responden yaitu PNS	Terletak pada penggunaan analisis korelasi dan Variabel yaitu dua variabel bebas (X1),(X2) dan satu variabel terikat (Y)

C. Kerangka Berfikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Dari fakta – fakta ilmiah dengan aspek masalah yang bersifat teori maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pengembangan sumber daya manusiadan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas

pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat.

H2 : Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat

H3 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerjapegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat.

D. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif Handoko, (2008: 117).

Definisi senada dikemukakan oleh Mondy and Noe, (1990: 270), sebagai berikut: *“Human resource development is a planned, continuous effort by management to improve employee competency levels and organizational performance through training, education, and development programs”* (Terjemahan bebas: Pengembangan SDM adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, Pendidikan dan pengembangan).

Menurut Mondy, (2008: 210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. Mondy & Noe dalam Marwansyah, (2010: 155), pengembangan adalah pemberian kesempatan belajar yang bertujuan untuk mengembangkan individu, tetapi tidak dibatasi pada pekerjaan tertentu pada saat ini atau di masa yang akan datang dan memiliki fokus yang lebih berjangka panjang.

2. Motivasi Kerja (X2)

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja, (2009: 320), berpendapat bahwa Motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu

kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ”
Sondang P.Siagian, (2008: 138), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Daya Pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
- b. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
- c. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- d. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- e. Membentuk Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya

pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

- f. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
- g. Kewajiban: (sesuatu) yang diwajibkan, sesuatu yg harus dilaksanakan, keharusan.
- h. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

3. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Yuli, (2005: 89).

Indikator prestasi kerja Anwar Prabu Mangkunegara, (2009: 67) adalah:

- a. Kualitas adalah Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
- b. Kuantitas adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- c. Pelaksanaan tugas adalah kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
- d. Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Penjelasan dari kerangka konseptual penelitian diatas adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap prestasi kerja

Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi diharapkan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dengan asumsi semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia dan motivasi yang di miliki oleh pegawai dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi maka prestasi kerja akan

meningkat. Pegawai yang sudah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan, pendidikan dan pengembangan akan mempunyai kemampuan yang lebih professional yang akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Hal ini didukung oleh Mondy and Noe, (1990: 270), yang mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Motivasi diharapkan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai karena pegawai yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja cenderung memiliki daya pendorong kemauan kerelaan untuk membentuk keahlian juga keterampilan serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan kewajiban dengan tujuan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Sesuai dengan pendapat Sondang P.Siagian, (2008: 138), yang mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam

rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi kerja Pegawai

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang Harrish and Desimone, (1998: 2). Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut Armstrong, (1997: 504).

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja

Menurut Sim dan Szilagy, (1976), dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Selain itu dari prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan, Wijono, (2010: 78). Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Pengertian motivasi juga datang dari Marihot Tua E. H. (2002), yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian

lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah, (2008), dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian, perlu adanya desain penelitian yang bertujuan agar data dan informasi yang diperoleh lengkap dan akurat, Umar (2003: 12) mendeskripsikan bahwa desain penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana jika dilihat dari tujuannya penelitian ini juga disebut penelitian eksplansi (penjelasan) karena tujuannya untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya Soedibjo, (2005: 3).

B. Populasi dan Sampel.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di perusahaan dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa di Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 42 pegawai.

Sampel merupakan subjek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi Ferdinand, (2006). Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling nonprobabilitas yaitu teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono, (2001: 61).

Mengenai sampel jenuh atau sensus Ruslan (2010: 142) mengatakan bahwa alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi. Berdasarkan pendapat Ruslan tersebut di atas, peneliti menggunakan penelitian sensus yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan yang berjumlah 42 responden.

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2009: 60). Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel bebas

Variabel bebas menurut Sugiyono, (2007:59) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia (X1) dan motivasi kerja (X2)

b. Variabel Terikat

Variabel terikat menurut Sugiyono, (2008: 59), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y)

C. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, (2006: 1630), instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Pengujian instumen (kuesioner) dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Alat ukur penelitian ini berbentuk kuisisioner yang berisi checklist dengan tingkat pengukuran ordinal. Adapun skala yang digunakan

dalam penelitian ini adalah skala Likert, skala ini digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi. Kemudian dijabarkan melalui dimensi-dimensi menjadi sub-variabel, kemudian menjadi indikator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian Iskandar, (2009: 83).

Skor yang digunakan pada penelitian ini meliputi:

1. SSS (sangat setuju sekali), nilai 5
2. SS (Sangat setuju), nilai 4
3. S (Setuju), nilai 3
4. TS (tidak setuju), nilai 2
5. STS (sangat tidak setuju), nilai 1

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrument adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali, (2009), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Nilai degree of freedom = $n-k$ atau $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 42 - 2 = 40$, dimana dengan alpha 0,05 diperoleh r tabel 0,361. Jika r hitung > r

tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid.

Hasil uji validitas dari kuesioner untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), motivasi kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) dengan bantuan program SPSS 16.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas variable

Item Pertanyaan	Taraf Signifikansi		Pearson Corelation		Keterangan
	Standar	Sig	r Tabel	r Hitung	
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)					
1	0,05	0,01	0,361	0,581	Valid
2		0,00		0,709	Valid
3		0,00		0,822	Valid
4		0,19		0,426	Valid
5		0,00		0,636	Valid
6		0,17		0,431	Valid
7		0,23		0,415	Valid
8		0,20		0,423	Valid
9		0,48		0,365	Valid
10		0,14		0,442	Valid
Motivasi Kerja (X2)					
1	0,05	0,00	0,361	0,614	Valid
2		0,15		0,440	Valid
3		0,01		0,581	Valid
4		0,00		0,709	Valid
5		0,00		0,822	Valid
6		0,19		0,426	Valid
7		0,00		0,636	Valid
8		0,17		0,431	Valid
9		0,23		0,415	Valid
10		0,20		0,423	Valid
Prestasi kerja (Y)					
1		0,01	0,361	0,581	Valid

2	0,05	0,00	0,709	Valid
3		0,00	0,822	Valid
4		0,19	0,426	Valid
5		0,00	0,636	Valid
6		0,17	0,431	Valid
7		0,23	0,415	Valid
8		0,20	0,423	Valid
9		0,48	0,365	Valid
10		0,14	0,442	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2009). Alat yang digunakan untuk menguji reliabilitas sampel digunakan *testing* kehandalan *Cronbach Alpha* yang menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dan sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal ditujukan untuk mengetahui konsistensi antara butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur konstruk. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan koefisien Alpha (*Cronbach Alpha*) > 0,6.

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* (α) > 0,60 Imam Ghozali, (2007: 42)

Kategori koefisien reliabilitas Guilford,(1956: 145) adalah sebagai berikut:

- $0,80 < r_{11} \leq 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
- $0,60 < r_{11} \leq 0,80$ reliabilitas tinggi
- $0,40 < r_{11} \leq 0,60$ reliabilitas sedang
- $0,20 < r_{11} \leq 0,40$ reliabilitas rendah.
- $-1,00 \leq r_{11} \leq 0,20$ reliabilitas sangat rendah (tidak reliable).

Tabel 3. 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	0, 748	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0, 783	Reliabel
Prestasi kerja(Y)	0, 748	Reliabel

Dari hasil olahan data diperoleh nilai alpha cronbach's masing – masing variabel $> 0,6$ sehingga instrument – instrument dinyatakan reliabel

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan Supranto, (2001). Data dapat berupa:

1. Data Primer

Menurut Algifari, (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Metode pengumpulan data melalui penyampaian sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu di mana responden di beri alternatif pilihan jawaban sesuai dengan pendapatnya.

b. Observasi

Metode pengumpulan data dilakukan tanpa menggunakan respon dari subjek yang di teliti tetapi melalui pengamatan dalam lingkungan kerja kemudian aktivitas dan perilaku di rekam dan di catat

c. Studi Dokumenter

Metode pengumpulan data dilakukan melalui penelaahan atas dokumen dan literatur yang berkaitan dengan objek penelitian.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Sugiyono, (2012: 277).

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y= Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai

$X_1X_2X_3=0$

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3 = variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Tujuan pengujian asumsi

klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Beberapa asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Kuncoro, 2001). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov dengan koreksi Lilliefors.

Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut:

- 1). Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- 2). Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan variabel yang lain. Menurut Sudjana, (2003: 331) "Uji linieritas dimaksudkan untuk menguji linier tidaknya data yang dianalisis". Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam

analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0, 05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0, 05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas adalah suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas Kuncoro, (2001: 114). Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian atas kemungkinan terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dengan menggunakan metode pengujian *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena $VIF = 1/$

tolerance. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ Imam Ghozali, (2006).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali, (2007).

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas Ghozali, (2007).

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : diduga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Variabel-variabel bebas (Pengembangan Sumber Daya Manusia dan motivasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai).

Ha : diduga terdapat hubungan yang signifikan antara Variabel-variabel bebas (Pengembangan Sumber Daya Manusia dan motivasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2007). Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2007) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka **Ho** diterima dan **Ha** ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka **Ho** ditolak dan **Ha** diterima.

b. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

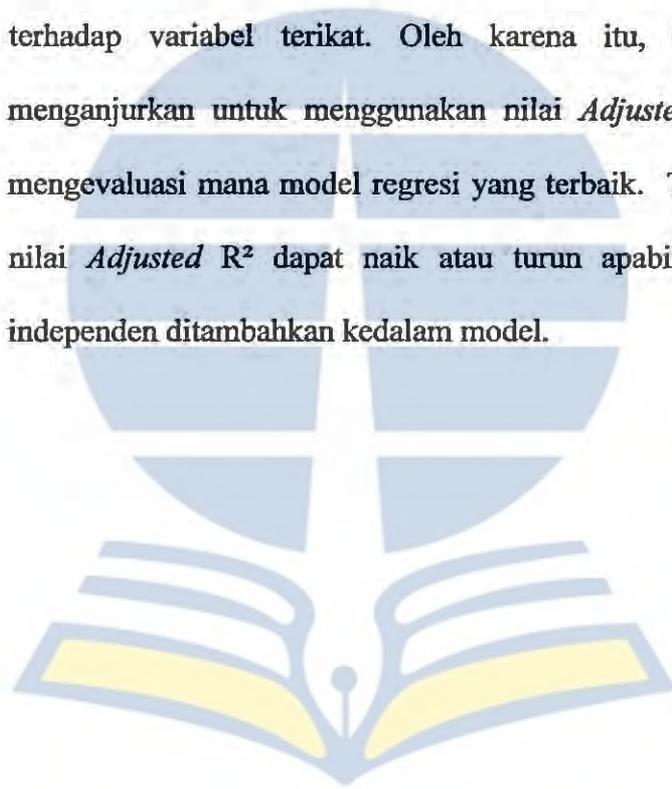
Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (pengembangan sumber daya manusia dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja pegawai) secara terpisah atau parsial Ghozali (2007). Dasar pengambilan keputusan Ghozali, (2007), adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat Ghozali, (2007). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi kerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian adalah suatu langkah untuk menafsirkan temuan-temuan penelitian.

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum

Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, pemerintahan kabupaten ketapang telah melakukan reorganisasi perangkat daerah yang diwujudkan dalam bentuk peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dinas Daerah Kabupaten Ketapang. Peraturan Daerah tersebut ditindak lanjut dengan keputusan Bupati Ketapang Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan fungsi, Serta Tata Kerja Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang. Berdasarkan Keputusan Bupati Tersebut Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa yang menjadi kewenangan daerah. Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabuapten Ketapang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan

pemerintahan dibidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa yang mejadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah yang terbagi dan terinci secara sistematis kedalam tugas sekretaris, masing-masing bidang, sub bagian dan seksi.

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang sejak dibentuk telah beberapa kali mengalami perubahan yang dapat diurut sebagai berikut:

- 1) Keputusan Bupati Ketapang Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi serta Tatakerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa. Berdasarkan Keputusan Bupati tersebut struktur organisasi dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang sebagi berikut:
 - a) Kepala dinas dengan eselonering II. b
 - b) Sekretaris dinas dengan eselonering III.a yang membawahi:
 - (1) Kepala sub bagian umum dan kepegawaian dengan eselonering IV.a
 - (2) Kepala sub bagian penyusunan program dan keuangan, dengan eselonering IV. a
 - c) Kepala bidang pembangunan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat perdesaan dengan eselonering III. b yang membawahi:

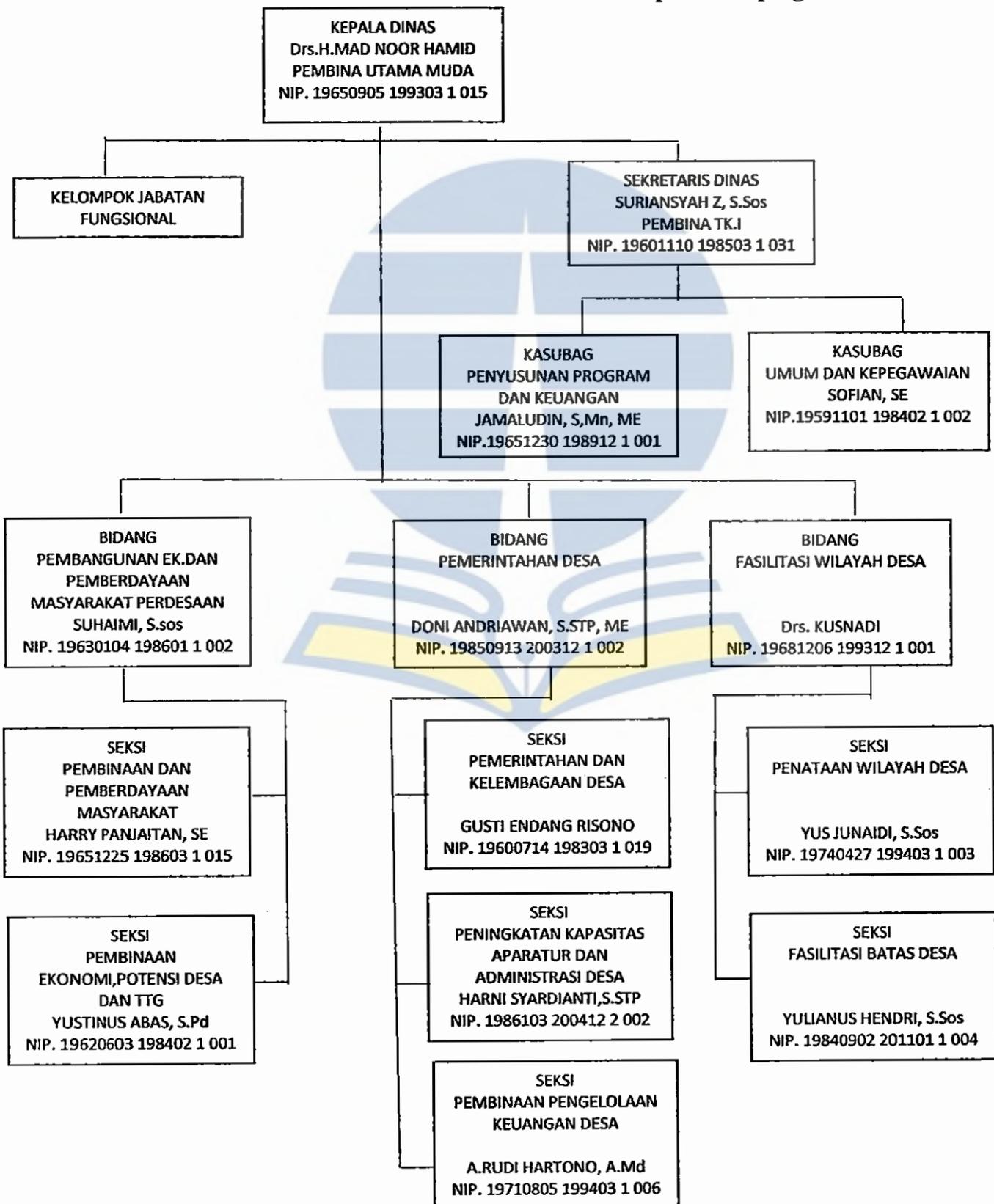
- (1) Kepala seksi pembinaan dan pemberdayaan masyarakat dengan eselonering IV. a
 - (2) Kepala seksi pembinaan ekonomi, potensi desan dan teknologi tepat guna dengan eselonering IV. a
- d) Kepala bidang pemerintahan desa dengan eselonering III.b yang membawahi:
- (1) Kepala seksi pemerintahan dan kelembagaan desa dengan eselonering IV. a
 - (2) Kepala seksi peningkatan kapasitas aparatur dan administrasi desa dengan selonering IV.a
 - (3) Kepala seksi pembinaan pengelolaan keuangan desa dengan eselonering IV. a
- e) Kepala bidang fasilitas wilayah desa dengan eselonering III. b yang membawahi:
- (1) Kepala seksi penataan wilayah desa dengan eselonering IV. a
 - (2) Kepala seksi fasilitas batas desa dengan eselonering IV. a

b. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional adalah unsur kelompok jabatan fungsional yang mempunyai tugas melaksanakan tugas fungsional sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan. Susunan pejabat pada dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Bagan Susunan Pejabat Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang



c. Pernyataan Visi

Visi yang ditetapkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang adalah Terwujudnya keberdayaan masyarakat yang partisipatif, berwawasan, penduduk seimbang dan pemerintahan desa yang demokratis.

Penjelasan dari Visi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya Keberdayaan Masyarakat Yang Partisipatif adalah Pemberayaan tersebut pemerintahan membangun strategis untuk mulai meningkatkan partisipasi masyarakat baik itu dalam proses maupun pelaksanaan pembangunan, kebijakan pembangunan masyarakat ini menganut dua filosofi dasar yaitu *public touch and bringing the public in*, yakni sebuah kebijakan yang sungguh-sungguh menyentuh publik dan juga mampu membawa masyarakat kedalam ruang kebijakan atau yang dikenal dengan sebutan pembangunan partisipatif.
- 2) Terwujudnya Keberdayaan Masyarakat Yang Berwawasan adalah merupakan bagian penting dari kehidupan masyarakat serta kemajuan dan kesejahteraan masyarakat suatu bangsa dapat diukur dari sejauh mana kemajuan pembangunan yang dijalankan dan sejauh mana pembangunan itu dapat dinikmati oleh masyarakat. Masyarakat yang berwenang dapat secara mandiri melakukan pembangunan dalam konsep pembangunan masyarakat dan dibimbing langsung oleh pemerintah.

- 3) Terwujudnya Keberdayaan Masyarakat Yang Penduduk Seimbang adalah penyerasian kebijakan seyogyanya dilaksanakan melalui koordinasi sektor-sektor yang memiliki fungsi untuk mencapai sasaran pengendalian jumlah dan laju pertumbuhan penduduk yaitu sektor pendidikan, kesehatan serta pemuda yang kreatif.
- 4) Terwujudnya Pemerintahan Desa Yang Demokratis adalah suatu proses menuju kepada suatu bentuk sistem dan demokrasi desa sebagaimana dicerminkan dari prinsip-prinsip yang ditemukan atas berbagai praktik otomoni desa dan demokrasi asli yang selama ini diterapkan, maka cakupan desa meliputi tiga hal, ketiga hal tersebut adalah mengaitkan antara ranah pemerintahan desa serasi dan kedudukan pemerintahan desa dengan pemerintahan di atasnya (supradesa) atau sebaliknya.

d. Pernyataan Misi

Misi adalah sesuatu yang harus diembankan atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabatan visi yang telah ditetapkan. Misi suatu instansi harus jelas dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi juga terkait dengan kewenangan yang dimiliki instansi pemerintahan dari peraturan perundangan atau kemampuan penguasaan teknologi sesuai dengan strategi yang telah dipilih, memperhatikan masukan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dan memberikan peluang untuk perubahan/penyesuaian sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan

strategi. Dengan memperhatikan kedudukan, tugas dan fungsi serta visi yang akan dicapai untuk masa yang akan datang maka ditetapkan 4 (empat) misi Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang yaitu:

- 1) Memperkuat otonomi desa dan Meningkatkan keberdayaan masyarakat dalam aspek ekonomi, sosial dan budaya.
- 2) Mengembangkan usaha ekonomi kerakyatan disektor informasi dengan mendayagunakan potensi ekonomi desa, peningkatan lembaga ekonomi dan stimulan dana pembangunan sebagai upaya mengentaskan kemiskinan.
- 3) Meningkatkan aparat pemerintahan desa yang profesional dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.
- 4) Mewujudkan pembangunan berwawasan.

e. Tujuan

Tujuan merupakan akhir yang akan dicapai dalam kurun waktu satu sampai lima tahun yang menggambarkan arah strategik organisasi. Tujuan diperlukan guna meletakkan kearah prioritas dengan memfokuskan arah semua program dan aktivitas organisasi pada pencapaian misi. Sebagai penjabaran dari misi, tujuan harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai dimasa mendatang. Dengan demikian tujuan dapat bersifat kualitatif atau kuantitatif harus searah dengan visi dan misi organisasi

merupakan jawaban atas prioritas permasalahan, mencakup jangka waktu relatif panjang, serta menunjukkan secara jelas arah program.

Agar dapat mengukur pencapaian tujuan pada suatu periode tertentu diperlukan adanya indikator kinerja, yang pada hakekatnya merupakan *outcomes* dari suatu atau kumpulan sasaran/program/kegiatan.

Suatu instansi pemerintahan dalam hal menetapkan tujuan haruslah memperhatikan:

- 1) Rumusan tujuan harus cukup jelas.
- 2) Rumusan tujuan harus diselaraskan dengan visi dan misi instansi.
- 3) Rumusan tujuan harus memperhatikan kekuatan, Kelemahan, peluang dan ancaman instansi.
- 4) Rumusan tujuan harus mempertimbangkan faktor kunci keberhasilan (*Critical Success Factor*).
- 5) Rumusan tujuan harus menggambarkan hasil yang ingin dicapai.
- 6) Rumusan tujuan harus mengakomodir issue strategis yang dihadapi.
- 7) Rumusan tujuan harus mencerminkan “*Core Area*” dimana organisasi berperan.

Berdasarkan penjelasan diatas Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang menetapkan tujuan sebagai berikut:

- a. Tujuan strategis untuk mencapai misi “ Memperkut Otomi Desa dan Meningkatkan keberdayaan masyarakat dalam aspek ekonomi, sosial

dan budaya” adalah upaya meningkatkan aparatur pemerintahan desa dan pemberdayaan masyarakat desa, memerlukan ruang hidup untuk menginkubasi upaya meningkatkan kapasitas aparatur pemerintahan desa agar dapat berjalan sesuai rencana pembangunan penyelenggaraan otonomi daerah yang mandiri dan bertanggung jawab maka diperlukan masyarakat yang memiliki kemampuan untuk mendayagunakan secara efektif kekayaan alam bagi kemakmuran masyarakat.

- b. Tujuan strategis untuk mencapai misi “mengembangkan usaha ekonomi kerakyatan disektor informasi dengan mendayagunakan potensi ekonomi desa, peningkatan lembaga ekonomi dan stimulan dana pembangunan sebagai upaya mengentas kemiskinan” adalah pengembangan aksesibilitas masyarakat terhadap sumber daya ekonomi dimaksud untuk meningkatkan diverifikasi sumber penghasilan masyarakat dan sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat, langkah ini mencakup perluasan pilihan sumber daya ekonomi seperti perluasan usaha dan perkreditan.
- c. Tujuan strategis untuk mencapai misi “Meningkatkan aparat pemerintahan desa yang profesional dalam penyelenggaraan pemerintahan desa” adalah dengan mengadakan pelatihan aparat pemerintahan desa dan menerapkan aturan, menerapkan kebijakan yang tegas serta pendidikan ilmu pemerintahan yang mumpuni.

d. Tujuan strategis untuk mencapai misi “Mewujudkan pembangunan berwawasan” adalah pembangunan berkelanjutan yang mengoptimalkan manfaat sumber daya manusia dengan cara mensesuaikan aktivitas manusia dengan kemampuan sumber daya untuk menopangnya.

f. Lain-lain

Hal-hal yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang, yang juga merupakan lingkungan Strategis adalah sebagai berikut:

1) Sumber Daya Manusia

Pada tahun 2017 Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang dalam melaksanakan Tugas Pokok dan fungsi didukung oleh 42 orang pegawai dengan komposisi sebagai berikut:

a) Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah 42 orang.

(1) Berdasarkan Kepangkatan/Golongan ruang terdiri dari:

(a) Golongan I = - Orang

(b) Golongan II = 11 Orang

(c) Golongan III = 24 Orang

(d) Golongan = 7 Orang

(2) Berdasarkan Kualifikasi formal terdiri dari:

- (a) S2 = 2 Orang
- (b) S1 = 21 Orang
- (c) D. IV = -
- (d) D. III = 4 Orang
- (e) D. II = 1 Orang
- (f) D. I = -
- (g) SLTA = 14 Orang
- (h) SLTP = -
- (i) SD = -

(3) Pegawai telah mengikuti Diklatpim adalah sebagai berikut:

- (a) SPAMEN = 0
- (b) SPAMA = 1
- (c) ADUM = 1
- (d) SEPEDA = 1
- (e) DIKLAT PIM III = 2
- (f) DIKLAT PIM IV = 6
- (g) SPAMAK = 1
- (h) MASKAT = 1
- (i) MAPADDA = 1
- (j) AMDAL = 1
- (k) AMJAB = 1

(4) Berdasarkan Jabatan Struktur/Eselon adalah sebagai berikut:

- (a) Eselon II = 1 Orang
- (b) Eselon III = 4 Orang
- (c) Eselon IV = 9 Orang
- (d) Eselon = - Orang

Tabel 4. 2
Perkembangan jumlah Pegawai
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa
Kabupaten Ketapang

NO	TAHUN	JUMLAH	KET
1	Tahun 2011	39 Orang	
2	Tahun 2012	43 Orang	
3	Tahun 2013	47 Orang	
4	Tahun 2014	48 Orang	
5	Tahun 2015	43 Orang	
6	Tahun 2016	42 Orang	

Sumber : Sekretariat Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kab. Ketapang

Tabel 4. 3
Kondisi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa
Kabupaten Ketapang
Berdasarkan Golongan Kepangkatan

NO	GOLONGAN KEPANGKATAN	TAHUN					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Golongan IV	16	6	6	6	7	10
2	Golongan III	19	20	23	26	22	27
3	Golongan II	14	17	18	16	14	18
4	Golongan I	-	-	-	-	-	-
	Jumlah						

Sumber : Sekretariat Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahn Desa Kab. Ketapang

Tabel 4.4
Perkembangan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa
Kabupaten Ketapang

NO	GOLONGAN KEPANGKATAN	TAHUN					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Tamatan S-2	3	4	1	1	2	3
2	Tamatan S-1	10	15	18	18	20	24
3	Tamatan D-IV	-	-	-	-	-	-
4	Tamatan D-III	7	5	5	6	6	6
5	Tamatan D-II	-	-	-	-	-	-
6	Tamatan D-I	-	-	-	-	-	-
7	Tamatan SLTA/Sederajat	50	19	22	23	18	44
8	Tamatan SLTP/Sederajat	-	-	-	-	-	-
9	Tamatan SD/Sederajat	-	-	-	-	-	-

Sumber : Sekretariat Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahn Desa Kab. Ketapang

2. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah deskripsi identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu: jenis kelamin, usia, jenjang kepangkatan dan jenjang Pendidikan.

B. Hasil

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 Pegawai yang ada di Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat. Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data adalah melalui kuesioner yang dibagikan sebanyak 42 dan dikembalikan dengan jumlah sama. Dari seluruh pernyataan yang diberikan oleh responden diharapkan dapat diperoleh gambaran sesungguhnya yang mereka harapkan.

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan wanita, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki – laki	24	57,15 %
2	Perempuan	18	42,85 %
Jumlah		42	100%

2. Usia

Deskripsi responden menurut usia menguraikan atau memberikan gambaran mengenai usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden menurut umur dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut usia yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	(%)
1	21 – 30 thn	17	40,48 %
2	31 – 45 thn	16	38,09 %
3	diatas 45 thn	9	21,43 %
	Jumlah	42	100%

3. Pangkat / golongan ruang

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adapun deskripsi profil responden menurut pangkat/golongan ruang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan

Status kepegawaian	Jumlah	%
Pengatur	11	26, 19 %
Penata	24	57,15 %
Pembina	7	16, 66 %
Jumlah	42	100%

4. Jenjang pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Oleh karena itulah dalam penelitian ini makatingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu: SMA, D2, D3, S1 dan S2. Adapun deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenjang Pendidikan	Jumlah	(%)
SMA	14	33, 33 %
DII	1	2,38 %
DIII	4	9,53 %
S1	21	50%
S2	2	4,76 %
Jumlah	42	100%

5. Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan atau diinferensialkan kepada populasi dimana sampel diambil. Statistik inferensial disebut juga statistik induktif atau statistik penarikan kesimpulan. Pada statistik inferensial biasanya dilakukan pengujian hipotesis dan pendugaan mengenai karakteristik (ciri) dari suatu populasi, seperti mean dan Uji t (Sugiyono, 2006). Statistika inferensi, yang berupa kajian tentang penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan objek yang menjadi perhatian namun hanya atas dasar data sebagian objek inilah yang disebut statistika inferensial atau statistika induktif. Dengan demikian, statistika inferensial menyimpulkan makna statistik yang telah dihitung dianalisis atau disajikan grafik atau diagramnya tersebut. Penarikan kesimpulan tentang keseluruhan populasi didasarkan atas pengamatan terhadap salah satu bagian populasi disebut induksi atau generalisasi. Proses induksi atau generalisasi dalam statistika induktif dapat ditemui dalam berbagai kegiatan ilmiah dan juga dalam kehidupan sehari-hari.

C. Pembahasan

Dalam pembahasan ini tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai variabel X1, X2 terhadap Y akan disajikan secara rinci sebagai berikut:

1. Variabel (X₁) Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan tempat pegawai didorong belajar berkembang Sedarmayanti, (2008: 167).

Dimensi pertama pada variabel pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan. Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel pengembangan sumber daya manusia dengan dimensi pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Distribusi tanggapan responden berdasarkan variabel pengembangan sumber daya manusia dengan dimensi pelatihan

Dimensi Pelatihan		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Pegawai perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.	F	15	23	4	0	0	42	4,3 (sedang)
	%	35,7	54,8	9,5	0	0	100	
Pelatihan dapat	F	5	35	2	0	0	42	4,1

meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target	%	11,9	83,3	4,8	0	0	100	(sedang)
Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	F	10	18	14	0	0	42	3,9 (Sedang)
	%	23,8	42,9	33,3	0	0	100	
Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat	F	31	11	0	0	0	42	3,8 (Tinggi)
	%	73,8	26,2	0	0	0	100	
Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.	F	20	22	0	0	0	42	4,5 (tinggi)
	%	47,6	52,4	0	0	0	100	
Means (Rata – rata) = 4,3								

Berdasarkan tabel dapat kita simpulkan bahwa rata – rata pelatihan sumber daya manusia pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat cukup baik mendekati tinggi dengan rata – rata 4,3. Terlihat setelah pegawai dibekali pelatihan dapat melaksanakan hal – hal sebagai berikut:

- a. Pegawai dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dengan rata – rata sedang sebesar 4,3

- b. Pegawai dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target dengan rata – rata sedang sebesar 4, 1
- c. Pegawai dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dengan rata – rata sedang sebesar 3, 9
- d. Pegawai dapat meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat dengan rata – rata sedang sebesar 3, 8
- e. Pegawai dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan dengan rata – rata tinggi sebesar 4, 5

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk memberi pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai dengan harapan menghasilkan pegawai yang handal dan terampil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai PNS dalam melayani masyarakat.

Dimensi kedua pada variabel pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan. Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel pengembangan sumber daya manusia dengan dimensi pengembangan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10
Distribusi tanggapan responden berdasarkan variabel pengembangan sumber daya manusia dengan dimensi pengembangan

Pengembangan		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Pengembangan Sumber Daya Manusia meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya	F	4	27	11	0	0	42	3, 8 (sedang)
	%	9, 5	64, 3	26, 2	0	0	100	
Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan produktivitas pegawai	F	13	26	3	0	0	42	4, 2 (tinggi)
	%	31	61, 9	7, 1	0	0	100	
Pengembangan Sumber Daya Manusia mengidentifikasi minat pegawai	F	2	22	18	0	0	42	3, 6 (sedang)
	%	4, 8	52, 4	42, 9	0	0	100	
Pengembangan Sumber Daya Manusia mengidentifikasi potensi pegawai dengan baik	F	24	16	2	0	0	42	4, 5 (tinggi)
	%	57, 1	38, 1	4, 8	0	0	100	
Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pertumbuhan kemandirian pegawai dengan baik	F	22	20	0	0	0	42	4, 5 (tinggi)
	%	52, 4	47, 6	0	0	0	100	
Means (Rata – rata) = 4, 2								

Berdasarkan tabel dapat kita simpulkan bahwa rata – rata pengembangan sumber daya manusia pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Provinsi

Kalimantan Barat cukup baik mendekati tinggi dengan rata – rata 4,2.

Terlihat setelah Pegawai melaksanakan pengembangan sumber daya manusia dapat melakukan hal – hal sebagai berikut:

- 1). Pegawai dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan rata – rata sedang sebesar 3, 8.
- 2). Pegawai dapat meningkatkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan rata – rata sedang sebesar 4, 2.
- 3). Pegawai dapat diidentifikasi berdasarkan minat pegawai dengan rata – rata sedang sebesar 3, 6.
- 4). Pegawai dapat mengidentifikasi potensinya dengan baik dengan rata – rata tinggi sebesar 4, 5.
- 5). Pegawai dapat meningkatkan pertumbuhan kemandirian pegawai dengan baik dengan rata – rata tinggi sebesar 4, 5.

Pengembangan merupakan pemberian kesempatan belajar bagi pegawai yang bertujuan untuk mengembangkan individu, dengan harapan memiliki fokus yang lebih berjangka panjang.

2. Variabel (X_2) Motivasi Kerja

Penelitian ini menjadikan Motivasi kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2). Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11
Distribusi tanggapan responden berdasarkan variabel motivasi kerja

Daya Pendorong		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Pegawai bekerja untuk mencari gaji yang adil dan layak	F	15	27	0	0	0	42	4, 4 (Sedang)
	%	35, 7	64, 3	0	0	0	100	
Pegawai bekerja untuk mendapatkan jaminan di hari tua	F	23	14	5	0	0	42	4, 4 (Tinggi)
	%	54, 8	33, 3	11, 9	0	0	100	
Means (Rata – rata) = 4, 4								
Kemauan		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Sistem reward dan punishment dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.	F	13	24	5	0	0	42	4, 2 (sedang)
	%	31, 0	57, 1	11, 9	0	0	100	
Kerelaan		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu	F	5	36	1	0	0	42	4, 1 (sedang)
	%	11, 9	85, 7	2, 4	0	0	100	
Membentuk keahlian		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		

Pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	F	9	15	18	0	0	42	3,8 (sedang)
	%	21,4	35,7	42,9	0	0	100	
Membentuk Keterampilan		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang baik sesuai dengan kompetensinya	F	31	11	0	0	0	42	4,7 (Tinggi)
	%	73,8	26,2	0	0	0	100	
Tanggung Jawab		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang menyenangkan dan penuh tanggungjawab	F	19	23	0	0	0	42	4,5 (Tinggi)
	%	45,2	54,8	0	0	0	100	
Kewajiban		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Dalam melaksanakan tugasnya pegawai bekerja secara baik dan selalu menyelesaikan kewajibannya	F	2	26	14	0	0	42	3,7 (sedang)
	%	4,8	61,9	33,3	0	0	100	
Tujuan		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Sistem pemberian bonus kepada pegawai selama ini sesuai dengan prestasi kerjapegawai	F	13	24	5	0	0	42	4,2 (Tinggi)

	%	31,0	57,1	11,9	0	0	100	
Pegawai merasa senang dengan tunjangan kesehatan yang diterimanya	F	1	22	19	0	0	42	3,6 (sedang)
	%	2,4	52,4	45,2	0	0	100	
Means (Rata – rata) = 3,9								

Berdasarkan tabel dapat kita simpulkan bahwa Motivasi kerja

- a. Dimensi daya pendorong:
 - 1). Untuk mencari gaji yang adil dan layak bagi pegawai menjadikan daya dorong dalam bekerja dengan kategori tinggi sebesar 4,4
 - 2). Untuk bekerja untuk mendapat jaminan di hari tua bagi pegawai memiliki rata – rata cukup tinggi sebesar 4,4
- b. Dimensi kemauan untuk mendapatkan *reward* dan *punishment* meningkatkan motivasi kerja pegawai cukup tinggi sebesar 4,2
- c. Dimensi kerelaan, untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu memiliki rata – rata cukup tinggi 4,1
- d. Dimensi membentuk keahlian, pegawai diberi kesempatan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju memiliki rata – rata cukup tinggi sebesar 3,8
- e. Dimensi membentuk keterampilan, Pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang baik sesuai dengan kompetensinya memiliki rata – rata tinggi sebesar 4,5

f. Dimensi Kewajiban, Dalam melaksanakan tugasnya pegawai bekerja secara baik dan selalu menyelesaikan kewajibannya memiliki rata – rata cukup tinggi sebesar 3, 7

g. Dimensi tujuan:

1. Sistem pemberian bonus kepada pegawai selama ini sesuai dengan prestasi kerjapegawai dengan nilai rata – rata tinggi sebesar 4, 2
2. Pegawai merasa senang dengan tunjangan kesehatan yang diterimanya dengan nilai rata – rata cukup tinggi sebesar 3, 6

Dari Uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat masih sedang sehingga perlu ditingkatkan lagi supaya dapat menumbuhkan semangat bekerja secara optimal demi melayani masyarakat.

3. Variabel (Y) Prestasi Kerja

Prestasi kerja menjadi suatu tujuan dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dalam penelitian ini prestasi kerja menjadi variabel terikat.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12
Distribusi tanggapan responden berdasarkan variabel Motivasi Kerja

Kualitas		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Kualitas kerja pegawai semakin baik setelah mengikuti pelatihan-pelatihan.	F	25	16	1	0	0	42	4, 6 (Tinggi)
	%	59, 1	38, 1	2, 4	0	0	100	
Kualitas kerja pegawai semakin baik setelah adanya usahapengembangan karir	F	21	21	0	0	0	42	4, 5 (Sedang)
	%	50	50	10	0	0	100	
Means (Rata – rata) = 4, 55								
Kuantitas		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		
Pegawaitelah mampu mencapai target yang telah ditetapkan	F	16	26	0	0	0	42	4, 4 (sedang)
	%	38, 1	61, 9	60	0	0	100	
Kuantitas Pekerjaan pegawai meningkat dengan adanya kerja tim yang baik	F	23	14	5	0	0	42	4, 4 (Tinggi)
	%	54, 8	33, 3	11,	0	0	100	
Means (Rata – rata) = 4, 4								
Pelaksanaan Tugas		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori
		5	4	3	2	1		

Pegawai hadir tepat waktu.	F	5	36	1	0	0	42	4,1 (sedang)	
	%	11,9	85,7	2,4	0	0	100		
Pegawai bekerja pada jam kerja	F	9	15	18	0	0	42	3,8 (Sedang)	
	%	21,4	35,7	42,9	0	0	100		
Pegawai pulang kantor setelah berakhirnya jam kerja	F	30	12	0	0	0	42	4,7 (Tinggi)	
	%	71,4	28,6	0	0	0	100		
Means (Rata – rata) = 4,2									
Tanggung jawab		Nilai Skor Jawaban					Jml	Means dan Kategori	
		5	4	3	2	1			
Pegawai mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan	F	18	24	0	0	0	42	4,4 (Tinggi)	
	%	42,9	57,1	0	0	0	100		
Pegawai melakukan cek dan ricek terhadap tugas-tugas yang dipercayakan.	F	2	27	13	0	0	42	3,7 (Sedang)	
	%	4,8	64,3	31	0	0	100		
Pegawai mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan.	F	13	25	4	0	0	42	4,2 (Tinggi)	
	%	31	59,5	9,5	0	0	100		
Means (Rata – rata) = 4,1									

Berdasarkan tabel dapat kita simpulkan bahwa prestasi kerja

a. Dimensi kualitas:

1. Kualitas kerja pegawai semakin baik setelah mengikuti pelatihan-pelatihan. kategori tinggi sebesar 4,6
2. Kualitas kerja pegawai semakin baik setelah adanya usaha pengembangan karir memiliki rata – rata cukup sedang sebesar 4,5

b. Dimensi kuantitas:

- a. Pegawai telah mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan nilai rata – rata sedang sebesar 4,4
- b. Kuantitas Pekerjaan pegawai meningkat dengan adanya kerja tim yang baik dengan nilai rata – rata cukup tinggi sebesar 4,4

c. Dimensi Pelaksanaan Tugas

- 1) Pegawai hadir tepat waktu. dengan nilai rata – rata sedang sebesar 4,1
- 2) Pegawai bekerja pada jam kerja dengan nilai rata – rata sedang sebesar 3,8
- 3) Pegawai pulang kantor setelah berakhirnya jam kerja dengan nilai rata – rata cukup tinggi sebesar 4,7

d. Dimensi Tanggung Jawab

- 1) Pegawai mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan. dengan nilai rata – rata cukup tinggi sebesar 4,4

- 2) Pegawai melakukan cek dan ricek terhadap tugas-tugas yang dipercayakan. dengan nilai rata – rata sedang sebesar 3, 7
- 3) Pegawai mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan. dengan nilai rata – rata cukup tinggi sebesar 4, 2

Dari Uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat dalam kategori cukup tinggi sehingga harus dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan lagi supaya dapat menghasilkan prestasi kerjayang baik demi melayani masyarakat.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 42 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi

Tabel 4. 13
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95377830
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.149
	Negative	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		1.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184

Dari Tabel diatas diperoleh hasil output uji normalitas data menggunakan Asymp. Sig. (2 –tailed), dimana dari semua data (dibold hitam) memiliki nilai $> 0,05$ sehingga variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi kerja dan Prestasi kerja terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya

hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Salah satu metode pengujian yang bisa digunakan adalah dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi, jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 14
Uji Multikolineiritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	. 581	1. 720
	Motivasi Kerja	. 581	1. 720

e. Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas hasil uji menunjukkan bahwa nilai variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF (1, 720) < 10 sehingga uji tersebut terpenuhi.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Tabel 4.15
Uji Linearitas X1 terhadap Y berdasarkan signifikansi

		Sig.
Prestasi kerja * Pengembangan Sumber Daya Manusia	(Combined)	.001
	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.701
	Within Groups	
	Total	

Tabel 4.16
Uji Linearitas X2 Terhadap Y Berdasarkan Signifikansi

ANOVA Tabel

		Sig.
Prestasi kerja * Motivasi Kerja	(Combined)	.000
	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.171
	Within Groups	
	Total	

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi F yang diperoleh pada ANOVA tabel antara X1 ke Y dan X2 ke Y $> 0,05$ maka hipotesis tentang hubungan linear dapat diterima.

d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedtisitas, yaitu dengan melihat scatterplot Wijaya dalam Sarjono dan Julianita, (2011: 66). Hasil Uji Glejser disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 17
Hasil UjiGlejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.322	3.360		-.393	.696
	Pengembangan sumber daya manusia	.099	.097	.211	1.020	.314
	motivasi kerja	-.037	.093	-.082	-.396	.694

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan tabel diatas, nilai sig variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) sebesar 0,314 > 0,05 dan nilai sig variabel motivasi kerja

(X2) sebesar $0,694 > 0,05$ hal ini berarti model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

a. Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, analisis regresi adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model persamaan regresi linier berganda variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 18
Hasil analisis regresi berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.701	4.726		2.053	.047
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.433	.137	.441	3.165	.003
	Motivasi Kerja	.358	.131	.382	2.742	.009

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan program spss diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + e$$

$$Y = 9,701 + 0,433X_1 + 0,358X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat yaitu prestasi kerja
- a = Konstanta
- X1 = Pengembangan sumber daya manusia
- X2 = Motivasi kerja
- b, c = Koefisien regresi dari variabel X1 dan X2 menggunakan *unstandardized coefficient* (β)
- e = Faktor kesalahan

Dari hasil fungsi regresi maka dapat kita simpulkan analisis regresi linier diatas sebagai berikut:

- 1) Apabila variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan motivasi kerja (X2) konstan, maka besarnya prestasi kerja (Y) konstan dengan nilai 9,701
- (2) Apabila variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) meningkat, motivasi kerja (X2) konstan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat

(3) Apabila motivasi kerja (X2) meningkat, pengembangan sumber daya manusia (X1) konstan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat

5. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Diduga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel - variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawaidinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat

Ha : Diduga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel - variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan (Uji F)

Uji statistik F untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyanto, 2008: 81). Adapun kriteria pengujian adalah:

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Hasil uji simultan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.636	2	99.318	24.749	.000 ^a
	Residual	156.507	39	4.013		
	Total	355.143	41			

Uji simultan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel secara simultan, dimana nilai F_{hitung} sebesar 24,749 dengan nilai sig 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} diperoleh dengan V_1 sebesar 2 dan V_2 sebesar 40 yaitu 3,35.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan perhitungan diatas dapat dinyatakan bahwa H_a di terima dan H_o di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi kerja (Y) pegawaidinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat dipengaruhi secara simultan (bersama-sama) oleh variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan variabel motivasi kerja (X2).

2. Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Priyanto, (2008: 83). Artinya dalam pengujian koefisien regresi secara parsial merupakan pengujian terhadap hubungan diantara variabel penelitian secara terpisah. Pengaruh variabel-variabel independen secara parsial ditunjukkan oleh besarnya masing – masing nilai t statistik.

Untuk mengetahui secara parsial maka nilai t_{hitung} harus dibandingkan dengan nilai tabel. Nilai tabel dapat dicari dengan menentukan degree of freedom yaitu sebesar 40, yang diperoleh dari $n-2$ dimana n adalah jumlah responden sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2, 045 dengan asumsi:

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antar variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan motivasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai).

H_a : Secara parsial ada pengaruh signifikan antar variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan motivasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai).

Tabel 4. 20
Hasil Uji secara parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.701	4.726		2.053	.047
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.433	.137	.441	3.165	.003
Motivasi Kerja	.358	.131	.382	2.742	.009

Hasil uji parsial antara variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

- Secara parsial nilai nilai t_{hitung} dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) sebesar 3,165 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,701 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y)
- Secara parsial nilai nilai t_{hitung} dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 2,742 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,701 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah. Hasil analisis determinasi pada penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.537	2.003

Berdasarkan tabel diatas dimana nilai R square sebesar 0,559 = 55,9 % yang berarti persentase pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama – sama terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) sebesar 55,9% dan sisanya yaitu sebesar 44,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam

hasil uji statistik pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a yaitu diduga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel – variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat

6. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitiannya yaitu:

- a) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis statistik diperoleh bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai di samping variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi. Secara simultan (bersama-sama) pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan dan pengembangan pegawai yang terus di laksanakan dan motivasi kerja yang sangat tinggi akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat.

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y adalah

0,003 < 0,025 dan nilai $F_{hitung} 24,749 >$ dari nilai $F_{tabel} 3,35$, sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 yang simultan terhadap variabel Y , atau boleh disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Hal ini dapat dibuktikan setelah pegawai dibekali pelatihan dapat melaksanakan pengembangan bakat mengenai pekerjaan dan mengidentifikasi potensinya dengan baik serta pertumbuhan kemandirian pegawai yang tinggi sehingga pegawai dapat bekerja dalam kondisi kerja yang baik sesuai dengan kompetensinya mengakibatkan kualitas kerja pegawai semakin baik.

b) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja. Sesuai dengan penelitian tentang pengaruh sumber daya manusia terhadap prestasi kerja diperoleh nilai T_{hitung} variabel pengembangan sumber daya manusia $X_1 3,165 >$ dari nilai $T_{tabel} 1,701$. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan dan pembinaan

(Silalahi, (2000: 249). Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif sehingga dapat dihasilkan prestasi kerja yang baik.

- c) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja

Hasil hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian tentang motivasi kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai T_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) $2,742 <$ dari nilai T_{tabel} $1,701$. Motivasi kerja adalah bagian dari faktor individual merupakan kekuatan yang dapat menimbulkan tingkat antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, dalam konteks bekerja sehingga bisa menghasilkan prestasi kerja yang bagus. Motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2005:95).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari Penelitian dapat disimpulkan:

1. Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja merupakan variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat selain variabel-variabel lainnya. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi kerja, dimana jika semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat.
2. Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja dimana pengembangan sumber daya manusia yang dikelola secara baik dan berkesinambungan dapat menghasilkan pegawai-pegawai yang handal dan kompeten dalam bidangnya. Hasil uji analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka makin tinggi prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan

masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat,

3. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat dimana motivasi menjadi daya dorong bagi pegawai untuk bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik dan tentunya akan berimbas pula kepada penghargaan yang akan diterima oleh pegawai tersebut. Hasil uji analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat.

B. Saran

Setelah mengetahui kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran antara lain:

1. Prestasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat cukup tinggi hal ini berdasarkan hasil dari uji analisis pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia dan variabel motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 55, 9% dan sisanya yaitu sebesar 44, 1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti. Oleh sebab itu pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja

pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat harus ditingkatkan lagi demi menciptakan pelayanan yang lebih optimal lagi

2. Masih perlu meningkatkan pengembangan sumber daya manusia terutama dalam hal kemampuan pegawai untuk mencari solusi yang tepat tentang permasalahan kerja dengan cara sebagai berikut:
 - a. Pelatihan dan pengembangan secara berkesinambungan dengan tujuan pegawai dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target dan membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
 - b. Menempatkan pegawai sesuai dengan potensi dan minatnya.
 - c. Membangun suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai lebih beratnggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Motivasi kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Ketapang Kalimantan Barat harus terus ditingkatkan lagi terutama pelaksanaan tugas pegawai dalam menyelesaikan kewajibannya yang masih memiliki nilai rata – rata rendah, agar faktor–faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad,S. Ruky. (2003). *Sistem Manajemen Kinerja*, Penerbit Gramedia Pustaka
- Achmad, K, (2001), *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik*, Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA.
- Algifari, (1997). "*Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi dan Non Parametrik Algifari*".Edisi Kesatu, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Ambar, Teguh Sulistiyani. (2011). *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Gava Media
- Amstrong, G. & Kotler. P. (1997). *Prinsip-prinsip pemasaran*. Cetakan pertama. Jakarta: Erlangga.
- Anoraga Panji, (2006). *Psikologi Kerja* , Rineka Cipta Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Arikunto, S, (2006), *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, edisi Revisi VI, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2008).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bambang Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Ketiga. Sulita. Bandung.
- B. Siswanto, Satrohadiwiryo. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Buchari, Zainun. (2000). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara
- Bungin, Burhan. (2008). *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup.
- Campbell, N.A. Jane B. Reece and Lawrence G. Mitchell. (2000). *Biologi*. edisi 5. jilid 3. Alih Bahasa: Wasman manalu. Erlangga. Jakarta.
- Cantika, Yuli Sri Budi, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMMPress, Malang
- DeSimone, R.L., & Harris, D. M. (1998). *Human Resources Development*. Second Edition. Orlando: The Dryden Press.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2007). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang

- Gitosudarmo, Indriyo, Drs dan Drs. Agus Mulyono. (1996). *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Guilford, J.P. (1956). *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. 3rdEd. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit: BPFE.
- Haryadi Sarjono, Winda Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL sebuah pengantar Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Iswanto Yun dan Yusuf Adie, Buku: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Terbuka, Cetakan Kedua, April 2012
- J. Ravianto, (2009), *Produktivitas dan Manajemen*, Penerbit: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas), Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manullang, M, (2000), *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- , (2002), *Manajemen Personalia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, (2009): *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo
- Martoyo, K.S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE–Yogyakarta.
- Martoyo Susilo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Marwansyah dan Mukaram, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Musanef, Drs, (1992): *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Gunung Agung
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Nawawi, Hadari, Martini. (2006). *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe M. Robert & R. Wayne Mondy, (1990), *Human Resource Management*, Allyn and Bacon.
- Priyanto, D. (2008). *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 16*. Yogyakarta: Andi.
- Ravianto, (2009), *Produktivitas dan Manajemen*, Penerbit: *Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. (2001), *Perilaku Organisasi, Jilid 1 Edisi 8*, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Ruslan, Rosady. (2010). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Cetakan ke-5. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Senjaya
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson. (1997). *Strategic Theory Research*. Oxford: Blackwell
- Sedarmayanti. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima Bandung: Refika Aditama

- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE YKPN.
- Siregar, S. (2012). *Statistik Prametrik Untuk penelitian Kuantitatif*. Dilengkapi dengan perhitungn Manual dan aplikasi SPSS versi16. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudjana (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi (Bagi para peneliti)*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono (2001), *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta Bandung 76
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012) *Teori, Kuisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: PT Buku Seru Group
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Media

Soedibjo,S.B. (2005). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: STIE STMIN
PASIM.

Sondang P. Siagian, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
Jakarta

Sondang P. Siagian (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Bumi Aksara.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.

Umar, Husein.(2003). *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*.
Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Yusuf Adie dan Suwarno, Buku: Pengembangan SDM,Penerbit Universitas
Terbuka, Cetakan Pertama, September 2011

Peraturan Bupati Kabupaten Ketapang Nomor 56 tahun 2016 tentang Kedudukan,
Susunan Organisasi, Tugas Dan fungsi Serta Tata Kerja Dinas
Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Ddesa Kabupaten Ketapang

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

LAMPIRAN I

**Kuisisioner penelitian tentang
Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja
Terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat
dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang
Provinsi Kalimantan Barat**

Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Di Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat.

Dengan ini saya mohon kepada Saudara/i untuk mengisi kuisisioner di bawah ini.

Identitas Responden :
Nama Responden :
Jenis Kelamin : Laki –laki / Perempuan
Usia : Tahun
Pangkat/Golongan Ruang :
Masa Kerja : Tahun
Pendidikan Terakhir : SMP / SMA / DIII / S1 / S2

Kuisisioner

Petunjuk pengisian : mohon beri tanda silang atau ceklis pada salah satu kolom yang anda pilih.

- 1) SSS (sangat setuju sekali)
- 2) SS (Sangat setuju)
- 3) S (Setuju)
- 3) TS (tidak setuju)
- 4) STS (sangat tidak setuju)

A. Kuisisioner Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	SSS	SS	S	TS	STS
<i>Pelatihan</i>						
1	Pegawai perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.					
2	Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target					
3	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan					
4	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat					
5	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.					
<i>Pengembangan</i>						
6	Pengembangan Sumber Daya Manusia meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya					
7	Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan produktivitas pegawai					
8	Pengembangan Sumber Daya Manusia mengidentifikasikan minat pegawai					
9	Pengembangan Sumber Daya Manusia mengidentifikasikan potensi pegawai dengan baik					
10	Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pertumbuhan kemandirian pegawai dengan baik					

B. Kuisiener Tentang Motivasi

No	Pernyataan	SSS	SS	S	TS	STS
Daya Pendorong						
1	Pegawai bekerja untuk mencari upah (uang) yang adil dan layak					
2	Pegawai bekerja untuk mendapatkan upah jaminan di hari tua					
Kemauan						
3	Sistem reward dan punishment dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.					
Kerelaan						
4	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu					
Membentuk Keahlian						
5	Pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
Membentuk Keterampilan						
6	Pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang baik sesuai dengan kompetensinya					
Tanggung jawab						
7	Pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang menyenangkan dan penuh tanggungjawab					
Kewajiban						
8	Dalam melaksanakan tugasnya pegawai bekerja secara baik dan selalu menyelesaikan kewajibannya					
Tujuan						
9	Sistem pemberian bonus kepada pegawai selama ini sesuai dengan prestasi kerja pegawai					
10	Pegawai merasa senang dengan tunjangan kesehatan yang diterimanya					

C. Kuisisioner Tentang Prestasi kerja

No	Pernyataan	SSS	SS	S	TS	STS
Kualitas						
1	Kualitas kerja pegawai semakin baik setelah mengikuti pelatihan-pelatihan.					
2	Kualitas kerja pegawai semakin baik setelah adanya usaha pengembangan karir					
Kuantitas						
3	Pegawai telah mampu mencapai target yang telah ditetapkan					
4	Kuantitas Pekerjaan pegawai meningkat dengan adanya kerja tim yang baik					
Pelaksanaan Tugas						
5	Pegawai hadir tepat waktu.					
6	Pegawai bekerja pada jam kerja					
7	Pegawai pulang kantor setelah berakhirnya jam kerja					
Tanggung jawab						
8	Pegawai mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan					
9	Pegawai melakukan cek dan ricek terhadap tugas-tugas yang dipercayakan.					
10	Pegawai mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan.					

LAMPIRAN II
SUSUNAN PEJABAT PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN KETAPANG

NO	NAMA	JABATAN
1	Drs. H. MAD NOOR HAMID	Kepala Dinas
2	SURIANSYAH Z, S. Sos	Sekretaris Dinas
3	SUHAIMI, S. Sos	Kepala Bidang Pem. Ek. dan PMD
4	DONI ANDRIAWAN, S. STP, ME	Kepala Bidang Pemerintahan Desa
5	Drs. KUSNADI	Kepala Bidang Fasilitas Wilayah Desa
6	SOFLAN, SE	Kepala Sub Bag. Umum dan Kepegawaian
7	JAMALUDIN, S. Mn, ME	Kepala Sub Bag. Peny. Prog. dan Keuangan
8	HARRY PANJAITAN, SE	Seksi Pembinaan dan PM
9	YUSTINUS ABAS, S. Pd	Seksi Pembinaan Ek
10	GUSTI ENDANG RISONO	Seksi Pemerintahan dan Kelemb. Desa
11	HARNI SYATDIANTI, S. Sos	Seksi Peningk. Kap. Ap. Dan Admin. Desa
12	A. RUDI HARTONO, A. Md	Seksi Pemb. Pengelolaan Keu. Desa
13	YUS JUANAIDI, S. Sos	Seksi Penataan Wilayah Desa
14	YULIANUS HENDRI, S. Sos	Seksi Fasilitas Batas Desa

LAMPIRAN III
REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

NO	Pengembangan Sumber Daya Manusia										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
4	4	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	40
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
6	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	40
7	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	41
8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
9	4	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	40
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
11	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	40
12	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	41
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	45
15	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	42
16	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	39
17	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
18	4	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	40
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	40
21	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	39
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	44
24	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	42
25	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	40
26	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	44
27	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
28	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
30	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	41
31	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	39
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
33	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	44
34	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	42
35	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	40
36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	44
37	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
38	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
40	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	41
41	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
42	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46

NO	Motivasi Kerja										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	39
5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	4	4	3	5	4	3	5	3	3	40
7	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	38
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	48
9	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	39
10	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
11	4	5	4	4	3	5	4	3	5	3	3	40
12	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	38
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
14	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	44
15	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	41
16	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	39
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47
18	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	39
19	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	4	4	3	5	4	3	5	3	3	40
21	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	38
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
23	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	44
24	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	41
25	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	39
26	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
27	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	44
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	38
29	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
30	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	41
31	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	39
32	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
33	4	5	4	4	3	5	4	3	5	3	3	40
34	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	38
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	48
36	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	39
37	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
38	4	5	4	4	3	5	4	3	5	3	3	40
39	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	38
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
41	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	44
42	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	41

NO	Prestasi Kerja										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	40
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
6	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	42
7	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	42
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
9	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	40
10	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
11	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	42
12	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	42
13	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
15	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	42
16	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
18	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	40
19	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
20	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	42
21	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	40
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
23	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
24	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	42
25	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	42
26	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
27	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
29	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
30	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	42
31	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
32	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	42
33	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	42
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
35	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	40
36	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
37	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	42
38	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	42
39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
40	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
41	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	42
42	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41

LAMPIRAN IV**UJI REGRESI****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.701	4.726		2.053	.047
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.433	.137	.441	3.165	.003
	Motivasi Kerja	.358	.131	.382	2.742	.009

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.636	2	99.318	24.749	.000 ^a
	Residual	156.507	39	4.013		
	Total	355.143	41			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.701	4.726		2.053	.047
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.433	.137	.441	3.165	.003
	Motivasi Kerja	.358	.131	.382	2.742	.009

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.537	2.003

LAMPIRAN V
UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95377830
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.149
	Negative	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		1.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.581	1.720
Motivasi Kerja	.581	1.720

a. Dependent Variabel: Prestasikerja

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.322	3.360		-.393	.696
	Pengembangan sumber daya manusia	.099	.097	.211	1.020	.314
	motivasi kerja	-.037	.093	-.082	-.396	.694

a. Dependent Variable: RES_2

4. Uji Lenearitas

ANOVA Table

	Sig.
Prestasi kerja * Motivasi Kerja	.000
Between Groups (Combined)	.000
Linearity	.171
Deviation from Linearity	
Within Groups	
Total	

		Sig.
Prestasi kerja *	Between Groups (Combined)	.001
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.701
	Within Groups	
	Total	



No	PERTANYAAN	Pilihan Tanggapan Responden						
		SS	S	AS	N	KS	TS	STS
20	RS dr. Agoesdjam memberikan sanksi tegas kepada perawat yang melakukan kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugasnya							

C.4. Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Kerja

No	PERTANYAAN	Pilihan Tanggapan Responden						
		SS	S	AS	N	KS	TS	STS
<i>Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan</i>								
21	Saya sangat peduli terhadap upaya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang telah ditentukan.							
<i>Mengutamakan pekerjaan</i>								
22	Saya selalu berusaha berbuat yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan saya							
<i>Pekerjaan penting untuk harga diri</i>								
23	Saya menganggap bahwa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan ini penting bagi apresiasi harga diri saya							

C.5. Tanggapan Responden Terhadap Kinerjanya

No	PERTANYAAN	Pilihan Tanggapan Responden						
		SS	S	AS	N	KS	TS	STS
<i>Kecakapan</i>								
24	Saya memiliki kecakapan (keterampilan) yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.							
<i>Pengalaman</i>								
25	Saya sudah memiliki pengalaman yang memadai sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik							
<i>Kesungguhan</i>								
26	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.							
<i>Ketepatan waktu</i>								
27	Saya dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.							