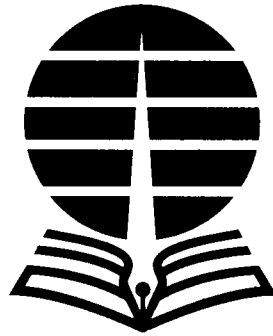


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN
DESA (BPMPD) KABUPATEN DOMPU**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

ARIF MAULUDDIN

NIM. 500651666

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2017**

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA (BPMPD) KABUPATEN DOMPU

Arif Mauluddin

Email : arif.maulud78@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompus, 2) untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompus, 3) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompus, 4) untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompus. Jumlah populasi secara keseluruhan telah diketahui sebanyak 45 orang. Penelitian ini menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden yang disebut sensus. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan program *Statistical Program for Social Sciences (SPSS) for Windows* yaitu program SPSS 16. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Secara Parsial, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pelatihan secara signifikan pengaruh terhadap prestasi kerja BPMPD Kabupaten Dompus, 2) Secara Parsial, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi secara signifikan pengaruh terhadap prestasi kerja BPMPD Kabupaten Dompus, 3) Secara Parsial, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja secara signifikan pengaruh terhadap prestasi kerja BPMPD Kabupaten Dompus, 4) Secara Simultan, penelitian ini memberikan bukti empiris pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja BPMPD Kabupaten Dompus.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Lingkungan kerja prestasi kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING, MOTIVATION, AND WORKPLACE TO WORK PERFORMANCE ON A BODY OF COMMUNITY EMPOWERMENT VILLAGE ADMINISTRATION (BPMPD) DOMPU DISTRICT ~

Arif Mauluddin

Email : arif.maulud78@gmail.com

**Program Pascasarjana
Universitas Terbuka**

The purpose of this research is: to analyze the influence of training to work performance employees and community empowerment agency village administration (BPMPD) of Dompu regency, to analyze the influence of motivation to work performance employees and community empowerment agency village administration (BPMPD) of Dompu regency, to analyze environmental influences work to work performance employees and community empowerment agency village administration (BPMPD) of Dompu regency, to analyze the influence of training, motivation, and workplace to work performance employees and community empowerment agency village administration (BPMPD) of Dompu regency, to analyze the influence of the most dominant among training, Motivation, and workplace work performance against employees and community empowerment agency village administration (BPMPD) dompu regency .The population in this research was all of the employee community empowerment agency and the village administration of Dompu regency .The number of the population as a whole have been known as many as 45 people. This research have made all a member of the population as respondents called census

Processing and analysis of data in this report is written with statistical program program for social sciences (SPSS) for windows is a program spss 16 . The result of this research showed: and in partial, research this provides evidence empirical that the training significantly the effect on work performance BPMPD of Dompu regency , in partial , research this provides evidence empirical that motivation significantly the effect on work performance BPMPD of Dompu regency , in partial , research this provides evidence empirical that work environment significantly the effect on work performance BPMPD of Dompu regency, simultaneously, research this provides evidence empirical training, motivation and workplace having influence in significantly to work performance BPMPD of Dompu regency.

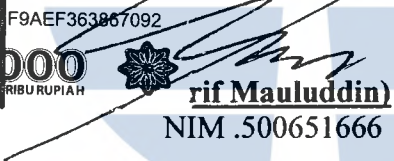
Key words: Training, Motivation, Work Environment, Job Performance

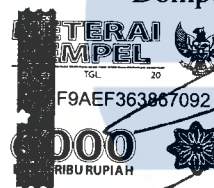
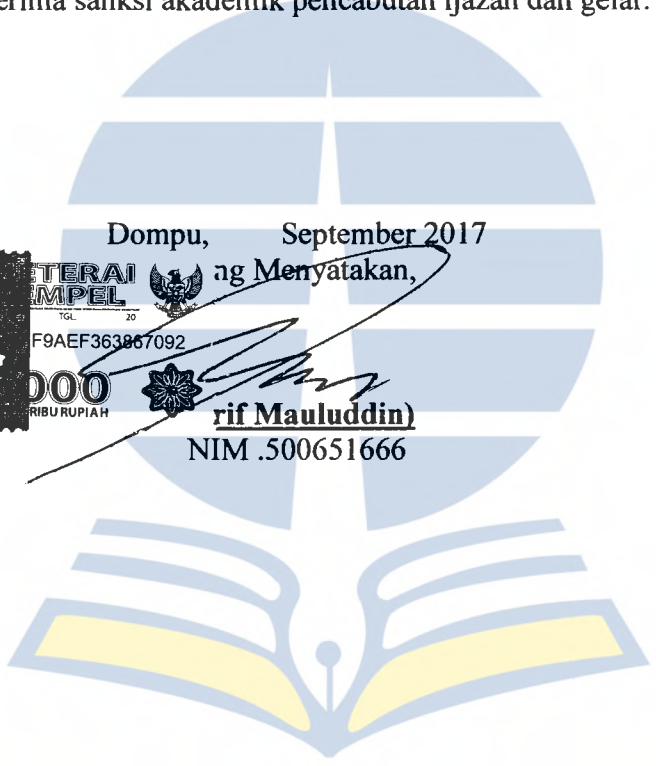
**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARI

TAPM yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan ijazah dan gelar.

Dompu, September 2017
Saya Menyatakan,

rif Mauluddin)
NIM .500651666



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.

Penyusun TAPM : **ARIF MAULUDDIN**

NIM : 500651666

Program Studi : Magister Manajemen


Hari / Tanggal : Senin / 22 Mei 2017

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Zainur Hidayah, M.M., S.Pi.
Nip.196903132005011001


Agusdin, S.E., M.B.A., D.B.A
Nip.196408131989031001

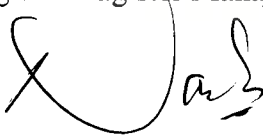
Penguji Ahli


Aryana Satrya, Ph.D

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Manajemen

Direktur
Program Pascasarjana


Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc
Nip. 197811112005011001


Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si
Nip.195812151986011009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : **ARIF MAULUDDIN**
 NIM : 500651666
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Manajemen (TAPM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari / Tanggal : Senin / 22 Mei 2017
 Waktu : 12.30 Wita

dan telah dinyatakan LULUS

KOMISI PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji :
 Nama : **Dr. Tita Rosita, M. Pd**

Penguji Ahli :
 Nama : **Aryana Satrya, Ph.D**

Pembimbing I :
 Nama : **Agusdin, S.E.,M.B.A., D.B.A**

Pembimbing II :
 Nama : **Dr. Zainur Hidayah, M.M., S.Pi.**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penulisan tesis, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka. Adapun judul tesis ini adalah “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompus Propinsi Nusa Tenggara Barat”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada personalia di bawah ini :

1. Dosen Pembimbing yaitu Bapak Agusdin, S.E.,M.B.A.,D.B.A sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Zainur Hidayah, S.Pi.,MM sebagai Dosen pembimbing II yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan saran serta masukan bagi perbaikan penulisan tesis ini.
2. Dosen Penguji Ahli Bapak Aryana Satrya, M.M.,Ph.D atas segala masukan dan koreksinya pada Ujian Sidang Akhir Tesis.
3. Direktur, Staf Pengajar dan seluruh karyawan Universitas Terbuka yang telah memberikan bantuan selama pendidikan.
4. Pemerintah Daerah Kabupaten Dompus atas kesempatan memberikan ijin kuliah yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas terbuka.

5. Istri *tercinta* Windarti, SST dan Anak-anakku *tersayang* Al-Fatih Bumi Mauludin, Aif Farras Lutfiyah dan Alifiah Rizkika atas keikhlasannya memancarkan sinar energi kegairahan dan semangat bagi penulis.
6. Kedua Orang Tua (khususnya Hj. St. Atiah H. A. Majid), Kedua Mertua dan seluruh keluarga besar atas dorongan dan dukungan semangat yang telah diberikan.
7. Rekan-rekan Angkatan 2014 Program Magister Manajemen sumber daya Manusia Universitas Terbuka, atas kebersamaan dan dukungannya selama proses belajar sampai penulisan tesis.
8. Semua pihak yang telah memberikan masukan dan informasi serta saran yang sifatnya membangun yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa kemungkinan besar tesis ini masih memiliki kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik untuk perbaikan tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin. Akhir kata penulis berharap semoga karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para pembacanya.

Dompu, September 2017

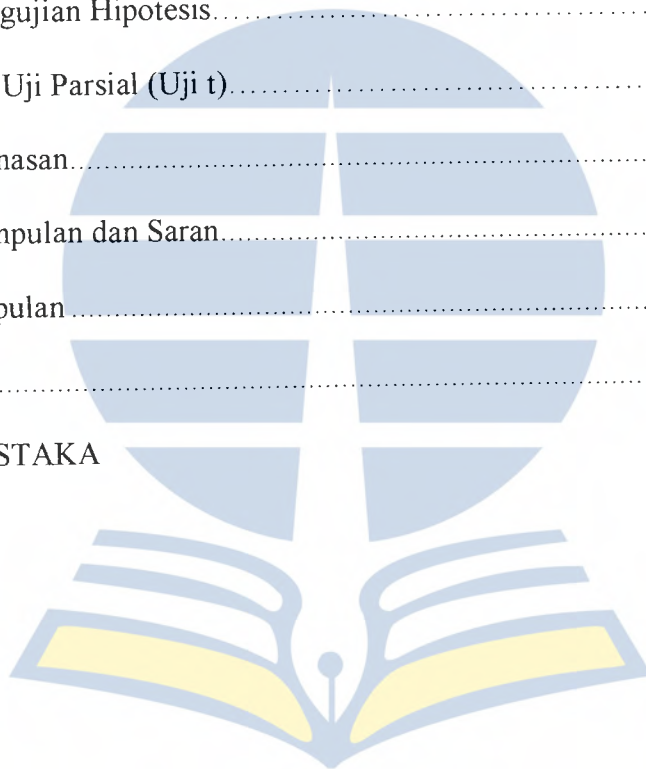
Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel.....	iv
Daftar Gambar	v
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian	13
BAB II Tinjauan Pustaka	14
A. Kajian Teori	14
1. Pelatihan.....	14
2. Motivasi	23
3. Lingkungan Kerja	29
4. Prestasi Kerja	31
5. Penelitian Terdahulu	37
B. Kerangka Berfikir	44
C. Operasionalisasi Variabel	45
BAB III Metode Penelitian	51
A. Desain Penelitian	51
B. Populasi dan Responden Penelitian.....	51

C. Instrumen Penelitian	52
D. Prosedur Pengumpulan Data	56
E. Metode Analisis Data	56
1. Uji Kualitas Data	56
2. Uji Asumsi Klasik	56
3. Analisis Statistik Deskriptif	58
4. Analisis Statistik Inferensial	58
BAB IV Hasil dan Pembahasan.....	61
A. Deskripsi Objek Penelitian	61
B. Hasil.....	63
1. Karakteristik Responden.....	63
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan...	65
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja....	66
f. Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	68
2. Uji Validitas dan Realibilitas.....	68
a. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Pelatihan (X1).....	68
b. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Motivasi (X2).....	69
c. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	69
d. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	69

3. Deskripsi Data.....	70
a. Deskripsi Variabel Pelatihan (X1).....	70
b. Deskripsi Variabel Motivasi (X2).....	73
c. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	74
d. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja(Y).....	76
4. Uji Asumsi Klasik.....	78
a. Uji Normalitas.....	78
b. Uji Heterokedastisitas.....	79
c. Uji Multikolinieritas.....	80
5. Pengujian Hipotesis.....	81
a. Uji Parsial (Uji t).....	81
C. Pembahasan.....	85
BAB IV Kesimpulan dan Saran.....	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Matrik Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	51
Tabel 3.1 Rentang Kategori Nilai	57
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	70
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan	72
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen ..	73
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .	74
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen ..	75
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	76
Table 4.11 Deskripsi Item-item pada Variabel Pelatihan (X1)	77
Table 4.12 Deskripsi Item-item pada Variabel Motivasi (X2).....	82
Table 4.13 Deskripsi Item-item pada Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	85
Table 4.14 Deskripsi Item-item pada Variabel Pelatihan (Y).....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	46
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era ekonomi global dengan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), maka menyebabkan persaingan antar negara menjadi semakin tajam. Perusahaan yang ingin hidup dan berkembang harus mampu meningkatkan kinerja dan prestasi perusahaan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Sementara, kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007:67) “istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Karyawan yang memiliki kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan pada hasil kerjanya dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya atau berkontribusi bagi kelangsungan keberadaan perusahaan.

Tantangan bagi setiap perusahaan dalam menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian adalah melalui pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien. Disamping itu, usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih penting, utamanya dalam rangka menjawab tantangan perkembangan global dengan sasaran utama membangun kualitas manusia Indonesia. Kedepan, keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa, akan

sangat ditentukan oleh perencanaan pembangunan di Indonesia terkait bagaimana pemerintah dalam membangun sumber daya manusianya.

Penekanan utama pembangunan bangsa Indonesia diarahkan kepada peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Sebab perkembangan bisnis ataupun organisasi lainnya tentu tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin meningkatkan prestasi kerja harus memberikan perhatian utama kepada pengembangan kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa investasi sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan harus mendapat prioritas tinggi di organisasi agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia tidak menjadi usang. Investasi sumber daya manusia tidak dapat dinomorduakan. Tanpa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia, organisasi sulit untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi/lembaga seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang

berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan (Lubis, 2008). Pelatihan sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan, nantinya diharapkan mempunyai kesamaan pola berfikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif, keahlian atau ketrampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian karyawan. Pelatihan merupakan alat utama untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian setiap karyawan. Pelatihan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi mengingat pada era globalisasi setiap lembaga usaha dihadapkan pada perubahan-perubahan di bidang bisnis yang begitu cepat.

Salah satu kebijakan strategis yang relevan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan pegawai secara intensif, integral dan berkesinambungan, sehingga dampak dari pelatihan tersebut bisa menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Pelatihan merupakan usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih cakap, terampil dan memahami dengan jelas tugas yang harus dilakukan sesuai kedudukan. Pelatihan para karyawan juga diharapkan untuk menyesuaikan diri dan dapat mengantisipasi berbagai macam permasalahan, kebutuhan dan kemajuan masyarakat serta menyadari sepenuhnya kewajiban dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

Motif adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan yang menimbulkan perbuatan atau tingkah laku tertentu yang merupakan hasil dari suatu proses pemikiran. Motivasi bagi karyawan akan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu atau perkelompok untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi bagi perusahaan sangat memegang pengaruh yang amat penting untuk kemajuan perusahaan dimana perusahaan akan mendapatkan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan guna untuk memberikan semangat dan bimbingan kepada para karyawan.

Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pelatihan dapat dilaksanakan dengan baik, apabila dipicu dengan adanya lingkungan yang kondusif. Lingkungan yang kondusif akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lancar. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja pegawai. Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja sebagai sebagai segala sesuatu yang ada disekitar

para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu merupakan salah satu organisasi pemerintah yang dibentuk berdasarkan perda Nomor 7 tahun 2008 dengan visi dan misi berupa terwujudnya kemandirian dan kebersamaan masyarakat dalam pembangunan Desa yang partisipatif, transparan dan akuntabel. Dalam rangka mewujudkan visi dan misinya, BPMPD Kabupaten Dompu telah melakukan berbagai upaya dan program kerja. Namun upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang optimal, karena masih terdapat beberapa desa yang bermasalah dalam pengelolaan dana desa. Hal ini terlihat pada data laporan masyarakat di BPMPD Kabupaten Dompu terkait penggunaan dana desa oleh pemerintahan desa yaitu Desa Karamabura, Desa Manggeasi, Desa Sorisakolo, Desa Kareke (Kecamatan Dompu), Desa Raba Baka (Kecamatan Woja), Desa Karombo (Kecamatan Pekat) dan Desa Kempo (Kecamatan Kempo). Permasalahan yang ada berupa ketidakmampuan perangkat desa dalam mengelola keuangan desa dan pengelolaan keuangan desa tidak

transparan yang dibuktikan dengan tidak adanya musyawarah dalam pemanfaatan dana desa. Dengan demikian prestasi kerja dari BPMPD Kabupaten Dompu masih harus terus ditingkatkan dalam rangka mewujudkan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa dengan mengembangkan kemampuan, kemandirian dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan, agar secara bertahap masyarakat dapat membangun diri dan lingkungannya secara mandiri dengan menciptakan demokratisasi, transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan pembangunan pada tingkat masyarakat.

Tuntutan organisasi-organisasi pemerintah adalah bagaimana memotivasi pegawai-pegawai pemerintah untuk memiliki kinerja yang baik. Rendahnya motivasi kerja dikalangan pegawai negeri sehingga banyak muncul opini yang berkembang pada masyarakat bahwa motivasi pegawai negeri bisa dikatakan rendah. Hal ini diakibatkan oleh perilaku karyawan itu sendiri, dapat dilihat pada masih banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam-jam dinas untuk memenuhi kepentingan pribadi.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu adalah kondisi kerja merupakan salah satu faktor pendukung dalam melaksanakan suatu pekerjaan dimana kondisi kerja diartikan sebagai lingkungan kerja yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Namun kondisi kerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu menyebabkan kurangnya rasa nyaman bagi para pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat pada : Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, hubungan antara sesama rekan kerja

kurang harmonis, kondisi tempat kerja juga dapat ditunjukkan dengan struktur bangunan yang mulai rapuh, tingkat keamanan dan kenyamanan masih belum kondusif, sehingga menimbulkan suatu sikap yang membuat pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.

Berkaitan dengan fenomena tersebut di atas, maka langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari lingkungan yang sehat dan kondusif serta tingkat disiplin pegawai (Lajiku, 2014). Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang tinggi (Saydam 1996).

Seiring dengan perubahan-perubahan yang terjadi seperti reformasi dibidang ekonomi dan isu otonomi daerah, maka Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu perlu menyesuaikan aktivitasnya dengan menetapkan kebijakan-kebijakan sesuai dengan tuntutan zaman.

Pendidikan dan pelatihan adalah hal yang biasa dilakukan pada organisasi sektor publik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, namun fenomena yang terjadi adalah penyelenggaraan pelatihan selama ini cenderung hanya bersifat formalitas. Kecenderungan demikian itu tidak menghasilkan output berupa

pembinaan karakteristik secara baik dan berkualitas seperti yang diinginkan, melainkan hanya kuantitas penyelenggaraan belaka. Kenyataan ini tentu tidak sejalan dengan hakikat pengembangan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pelatihan.

Berbagai pelatihan telah diberikan pada pegawai-pegawai yang ada pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu. Pelatihan tersebut diantaranya Pelatihan Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa, Pelatihan Ketahanan Masyarakat Desa, Pelatihan Masyarakat Tentang Advokasi Desa, Pelatihan Penerapan Sistem Aplikasi Akuntansi Keuangan Desa Kerjasama dengan Pusat Konsultasi Pemerintahan Daerah, Bimbingan Teknis Sistem Aplikasi Pendataan Desa, Pelatihan Manajemen Pembangunan Partisipatif, dan Pelatihan Aparatur Pemerintahan Desa Dalam Bidang Pengelolaan Keuangan Desa. Pelatihan-pelatihan tersebut sekaligus menjadi motivasi bagi pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pelatihan tersebut akan berhasil apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang kondusif. Dengan lingkungan yang kondusif akan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Motivasi yang tinggi membuat pegawai lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Tidak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak pegawai yang memiliki motivasi rendah atau menurun.

Kurangnya penghargaan, dalam pekerjaan, penghargaan yang dibutuhkan pegawai tidak saja selalu berbentuk kompensasi finansial tetapi juga non-finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, insentif, dan bonus. Sementara kompensasi non-finansial bisa berupa jenjang karir, piagam penghargaan prestasi, dan ucapan terimakasih. Mengabaikan penghargaan kepada karyawan sama saja mengabaikan kebutuhan dasar manusia. Padahal penghargaan adalah unsur vital dalam membangun motivasi dan kepuasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berbagai penelitian telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu tentang pelatihan, motivasi, lingkungan kerja maupun prestasi kerja. Banyak penelitian yang mendukung adanya pengaruh motivasi, pelatihan, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja namun ada juga yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, pelatihan, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian-enelitian tersebut dilakukan oleh Juniantara (2015) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Budiayasa (2010) menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian Ardhani (2005) menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Lubis (2008) memperoleh hasil dari analisis regresi linier berganda yaitu pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian Harshanty (2011) dengan analisis *crosstab* menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hardiyana dan Helwiyani (2011) dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial maupun simultan. Indaryanto (2008) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kusuma, dkk (2015), menghasilkan kesimpulan berupa motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial maupun simultan. Penelitian Wardono (2012) menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Yulianti dan Mubtadi (2009) menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja..

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya. Dimana variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada penelitian sebelumnya dilakukan masing-masing secara terpisah. Lokasi penelitian yang digunakan juga berbeda yaitu pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.

Selain itu, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Lubis (2008) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Berdasarkan realita fenomena yang berkembang saat ini terkait manajemen sumber daya manusia pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan

Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut di atas maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu?
3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu?
4. Apakah pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu?

5. Manakah di antara pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan penjelasan yang ada pada latar belakang dan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.
5. Untuk menganalisis pengaruh yang paling dominan di antara pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada tujuan penelitian di atas, maka kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini dapat menyumbangkan temuan dan pemikiran yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi, lingkungan kerja pegawai dan masalah-masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja. Setidaknya dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah konseptual pelatihan dan motivasi terutama pada pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.
2. Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat membantu pihak Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu dalam peningkatan prestasi kerja melalui pelatihan, motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi lembaga atau Pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu terutama dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan bagi Instansi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pelatihan

Menurut Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Sedangkan Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam

pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003 yang dikutip oleh Simamora (2004), pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan pelatihan pada intinya adalah:

- a. Memperbaiki kinerja. Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama peserta

pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.

- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Para manajer di semua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan ke dalam organisasi secara sukses.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru sering kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*" yaitu mampu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan. Oleh karena itu pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara prediksi kinerja karyawan baru dengan kinerja aktualnya.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya, kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologi manusia. Maka dari itu, serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang diberikan oleh perusahaan maupun konsultan luar membantu kalangan karyawan memecahkan masalah-masalah organisasional dan menuntaskan pekerjaan mereka secara efektif.

- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam, pelatihan unsur kunci dari dalam sistem pengembangan karir. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas. Secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan sumber daya manusia melalui pelatihan, manajemen dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari dipekerjakan karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dari itulah beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar manajer berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru di pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktifitas-aktifitas yang menghasilkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin berkembang maka pelatihan bagi

karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Menurut Sastrohadiwiryo (2002), pelaksanaan pelatihan dapat tercapai bila didasarkan pada prinsip – prinsip berikut:

- a. *Individual differences* (perbedaan individu).
Pada dasarnya setiap individu mempunyai karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya seperti daya tangkap pengetahuan, latar belakang, latar pendidikan, pengalaman, usia dan minat, sehingga harus disusun sebuah program pendidikan dan pelatihan yang dapat diterima semua karyawan peserta pendidikan dan pelatihan.
- b. *Relation to job analysis* (hubungan dengan analisis jabatan).
Keterangan dari analisis jabatan harus menunjukkan pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan peserta sehingga program pendidikan dan pelatihan pun akan disesuaikan berdasarkan kebutuhan – kebutuhan tersebut.
- c. *Motivation* (motivasi).
Perhatian khusus harus dicurahkan kepada motivasi karyawan peserta program pendidikan dan pelatihan. Karena faktor usia mempengaruhi motivasi seseorang dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan, maka programnya harus dibuat sedemikian rupa agar peserta termotivasi untuk mengikuti program tersebut.
- d. *Active participation* (partisipasi yang aktif).
Dalam program pendidikan dan pelatihan harus menciptakan keadaan dimana peserta turut aktif, sehingga peserta termotivasi untuk mengikuti program tersebut.
- e. *Selection of trainees* (seleksi peserta).
Meskipun menurut urgensinya bahwa seluruh karyawan perlu diikuti sertakan dalam pendidikan dan pelatihan, namun akan lebih baik jika yang mengikutinya adalah karyawan yang mempunyai minat dan bakat pada program itu.
- f. *Selection of trainer* (pemilihan para pengajar).
Agar program pendidikan dan pelatihan dapat mencapai sasaran maka parapengajar merupakan orang – orang terpilih yang memenuhi persyaratan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- g. *Trainer for trainee* (pelatihan pengajar).
Sebagiknya pengajar diberikan pelatihan agar mengetahui tujuan dari diadakannya program pendidikan dan pelatihan dan mengetahui bagaimana cara memberikan materi yang sesuai dengan keadaan peserta.
- h. *Training method* (metode pendidikan dan pelatihan).
Dalam program pendidikan dan pelatihan harus jelas metode yang cocok dengan jenis pendidikan dan pelatihan serta tujuan yang diharapkan dari penyelenggaranya.
- i. *Principle of learning* (prinsip belajar).

Para pengajar harus cermat dalam membaca minat dan bakat dari peserta dan mampu mencegah kemungkinan timbulnya hal – hal yang mengganggu proses belajar mengajar. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus direncanakan bahwa peserta akan memperoleh nilai tambah yang bermanfaat seperti dari yang tadinya tidak tahu kemudian menjadi tahu dan sebagainya.

Perbedaan minat dan bakat peserta pendidikan dan pelatihan menyebabkan timbulnya berbagai macam metode pelatihan. Metode dapat di definisikan sebagai suatu cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan fasilitas yang tersedia dan jumlah penggunaan uang waktu dan kegiatan. Metode pelatihan dimaksudkan sebagai suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat membuat kondisi tertentu dalam menyelenggarakan pelatihan guna mendorong peserta dapat mengembangkan aspek efektif dan psikomotorik terhadap penyelesaian tugas dan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Sedangkan metode pelatihan menurut Panggabean (2002:45) adalah sebagai berikut :

- a. *On The Job*
Ada dua cara dalam latihan ini yaitu :
 - 1) Cara formal, yaitu pelatihan yang menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian disuruh untuk mengerjakan pekerjaannya.
 - 2) Cara informal, yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan cara-cara yang dilakukan oleh karyawan senior.
- b. *Vestibule* adalah Metode pelatihan yang dilakukan di dalam kelas untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut
- c. *Demonstration and example* adalah Metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau pekerjaan yang didemonstrasikan.
- d. *Simulation* merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tetapi hanya merupakan tiruannya saja.

e. *Classroom metode*

Metode pelatihan ini terdiri dari :

- 1) *Lecture* (ceramah atau kuliah)
Metode kuliah ini diberikan kepada peserta yang banyak didalam kelas, dimana pelatih mengajarkan teori-teori sedangkan yang dilatih mencatat dan mempersiapkannya.
- 2) *Conference* (rapat)
Pelatih memberikan makalah tertentu dan para peserta ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan masalah tersebut.
- 3) *Programmed instruction*
Peserta dapat belajar sendiri, sebab langkah-langkah pekerjaannya sudah deprogram melalui komputer, buku, pedoman.
- 4) Metode studi kasus
Peserta ditugaskan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisa situasi, dan merumuskan penyelesaiannya.
- 5) *Role playing*
Metode ini untuk keahlian dalam hal pengembangan keahlian hubungan antar manusia yang berinteraksi.
- 6) Metode diskusi
Dilakukan untuk melatih peserta agar berani memberikan pendapat dan merumuskannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain percaya pada pendapat itu.
- 7) Metode seminar.
Peserta dilatih agar dapat mengevaluasi serta memberikan saran menerima atau menolak pendapat orang lain.

Selanjutnya Simamora (2004) menyatakan terdapat 4 (empat) dasar untuk mengukur keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan, yaitu :

- a. Reaksi peserta (*Trainee Reaction*) merupakan tanggapan peserta akan pelaksanaan pelatihan saat mengikutinya, seperti tanggapannya akan instruktur dan materi pelatihan yang diberikan.
- b. Hasil pembelajaran (*Amount of learning*) yakni terkait dengan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan baru yang diperoleh peserta dari program pelatihan hasil pembelajaran diukur dalam konteks program pelatihan dan belum dalam pekerjaan.
- c. Perubahan Perilaku (*Behavioral Change*) merupakan tingkat seberapa jauh perilaku peserta pada pekerjaan dipengaruhi oleh program pelatihan yang diikuti dan apakah pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh peserta pelatihan dipergunakan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Hasil nyata (*Concrete Result*) merupakan ukuran konkrit akan kebaikan hasil-hasil pekerjaan dari para karyawan yang menunjang tercapainya tujuan.

Pada dasarnya terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan, jenis pelatihan yang dapat digunakan di dalam organisasi menurut Simamora (1999) meliputi:

“pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan fungsional silang, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas”.

Pelatihan keahlian (*skill training*): pelatihan yang kerap dijumpai di dalam organisasi, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. Pelatihan Ulang (*retraining*): berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan mereka. Pelatihan Fungsional (*Cross fungsional training*): melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang yang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan. Pelatihan Tim (*team Performance*). Tim adalah sekelompok individu yang bekerja bersama demi tujuan bersama, yang menentukan sebuah tim. Terdapat dua prinsip umum mengenai komposisi tim, pertama keseluruhan kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu-individu anggota, kedua manajer dari kelompok kerja yang efektif cenderung memantau kinerja anggota timnya secara teratur dan memberikan umpan balik yang sering terhadapnya. Pelatihan kreatifitas (*creativity training*): didasarkan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari, terdapat beberapa cara untuk mengajarkan kreatifitas yang semuanya berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah-masalah dengan kiat baru.

Pekerjaan kepelatihan merupakan suatu pekerjaan professional yang harus dan hanya dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sebagai tenaga professional, sehingga dia ahli sebagai pelatih dan memiliki dedifikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hamalik (2000) menyebutkan persyaratan instruktur ini menyebabkan setiap pelatih harus mempelajari dan menguasai:

- 1) Pengetahuan yang meadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi, sesuai dengan bidang-bidang keilmuan yang diterapkan dan dikembangkan dalam lembaga pelatihan tersebut. Umumnya bidang keilmuan itu adalah yang banyak diterapkan dalam program institusi atau organisasi dimana lembaga pelatihan tersebut bernaung. Pengetahuan ini mmpereoleh melalui program pendidikan kesarjanaan di perguruan tinggi yang telah ditempuhnya.

- 2) Kemampuan dalam bidang kependidikan dan keguruan, yakni yang berkenaan dengan proses pembelajaran, berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan.
- 3) Kemampuan kemasyarakatan adalah kemampuan yang diperlukan dalam kehidupan antara manusia dan masyarakat, baik di lingkungan lembaga pelatihan dan masyarakat maupun dengan masyarakat luas.
- 4) Kemampuan kepribadian yang berkenaan dengan pribadi khususnya yang menunjang pekerjaan sebagai pendidikan dan pelatihan. Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan.

Syarat pelatih atau instruktur yang baik menurut Hasibuan (2000)

hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

- 1) *Teaching Skills*
Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan. Ia harus memberikan semangat, membina, dan mengembangkan agar peserta mampu untuk bekerja mandiri serta dapat menumbuhkan kepercayaan pada dirinya.
- 2) *Communication Skills*
Mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif. Jadi suaranya jelas, tulisannya baik, dan kata-katanya mudah dipahami peserta pengembangan.
- 3) *Personal Authority*
Memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan. Ia harus berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi, kemampuan dan kecakapan diakui.
- 4) *Social skills*
Mempunyai kemahiran dalam bidang social agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan. Ia harus menolong, obyektif, dan senang jika anak didiknya maju serta dapat menghargai pendapat orang lain.
- 5) *Techinal Competent*
Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil keputusan.
- 6) *Stabilitas Emosi*
Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan, tidak pendendam, serta memberikan nilai yang obyektif.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pelatih dituntut mempunyai pengetahuan yang luas, kecakapan dalam menstransfer pengetahuan dan ketrampilan, mampu memberikan pengembangan, semangat dan gairah kepada peserta pelatih, mempunyai kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, mampu menghargai pendapat orang lain. Seorang pelatih juga harus memiliki kepribadian yang unggul, selalu berpikir positif, bersahabat, berwibawa dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai profesional.

2. Motivasi

Suatu organisasi hanya dapat melaksanakan tugasnya dengan memotivasi orang untuk bekerja, tetapi tidak mungkin mengerti motivasi tanpa mempertimbangkan apa yang akan diinginkan dan diharapkan orang untuk bekerja. Karena memotivasi bawahan berarti melakukan hal-hal yang diharapkan dapat memuaskan dorongan dan keinginan sehingga menimbulkan dorongan bagi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan.

Motivasi pada umumnya dilakukan terhadap orang-orang yang berada dalam peringkat bukan pimpinan. Meskipun hanya terdapat sedikit keraguan bahwa motivasi berlaku bagi semua jenis orang pada seluruh tingkat, dimana para peneliti telah menjelaskan bahwa masalah motivasi makin diperumit dengan adanya fakta bahwa hal-hal yang memotivasi berbeda-beda menurut orang dan situasi (Koontz *et al.*, 1996).

Notoatmodjo (2009, 131) mengungkapkan bahwa memberikan reward dan hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni: motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah pimpinan memberikan hadiah pada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah atau *reward* ini dapat berupa uang, barang, atau pujian berupa kata-kata lisan.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah pimpinan memberikan hukuman pada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada bawahan akan pemecatan, atau penurunan pangkat. Oleh karena takut pemecatan atau PHK, maka bawahan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

Kedua jenis motivasi tersebut dalam praktiknya dapat diterapkan oleh pimpinan organisasi, tetapi harus tepat dan seimbang, agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Teori motivasi merupakan suatu pendekatan untuk melihat gaya kepemimpinan, perilaku individu, budaya organisasi serta komitmen dalam sebuah organisasi. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2012). Gibson dkk

(2010) mendefinisikan motivasi berkaitan dengan (1) arah dari perilaku, (2) kekuatan tanggapan, yaitu upaya pada saat seorang pekerja memilih suatu arah tindakan, dan (3) keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu. Selanjutnya Marshall R. Jones (1955) dalam Gibson dkk (2010:183) menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku dimulai, diaktifkan, dipertahankan, diarahkan dan dihentikan, serta reaksi subjektif macam apa yang ada pada saat semua ini terjadi.

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya, meskipun motivasi sangat rumit dan bersifat individual sehingga tidak akan dapat menjawab yang paling baik. Menurut Koontz *et al.* (1996), ada beberapa teknik motivasi yang menonjol yang dapat diidentifikasi berupa uang, penguatan positif dan partisipasi. Ketiga teknik motivasi tersebut, akan diuraikan sebagai berikut:

1. *Uang*; uang merupakan salah satu jenis motivator sebagaimana seharusnya, maka dalam hal ini perlu mengingat: *Pertama*, uang tampaknya paling penting bagi orang-orang yang berusia muda dan sedang membina kehidupan rumah keluarga dibandingkan dengan orang-orang yang telah mapan dalam arti bahwa kebutuhan mereka akan uang tidak terlalu mendesak. *Kedua*, pada umumnya dalam semua jenis usaha, uang digunakan sebagai alat agar perusahaan tetap memiliki pegawai yang cukup dan tidak semata-mata digunakan sebagai motivator. Hal ini dapat dilihat dalam praktek untuk membuat tingkat upah dan gaji tetap kompetitif dikalangan perusahaan sehingga dapat menarik dan mempertahankan pegawai. *Ketiga*, Uang sebagai motivator cenderung menurun keampuannya oleh praktek dalam perusahaan yang berusaha menyamaratakan gaji para manajer. Dengan kata lain orang-orang berada pada tingkat setara memperoleh kompensasi yang kurang lebih sama. *Keempat*, Ditinjau dari sudut teori ekuitas dalam penggajian. Apabila yang diinginkan berfungsi sebagai motivator yang efektif, maka orang-orang yang berada pada berbagai jabatan meskipun pada tingkat yang sama, harus diberi gaji dan bonus yang mencerminkan prestasi mereka secara individu.
2. Penguatan *positif*, atau modifikasi perilaku beranggapan bahwa orang-orang dapat termotivasi melalui penciptaan lingkungan kerja mereka dengan baik dan dengan memuji prestasi yang baik serta menghukum prestasi yang jelek yang menimbulkan hasil negatif.

3. *Partisipasi*; Salah satu teknik yang memperoleh dukungan hasil teori dan penelitian motivasi adalah meningkatnya kesadaran dan penggunaan partisipasi (keikutsertaan). Tidak ada keraguan lagi bahwa orang-orang pada umumnya akan termotivasi bila diikutsertakan dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka, karena merasa ikut terlibat.

Abraham Maslow (Mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Teori ERG Alderfer, mengasumsikan individu yang gagal memuaskan kebutuhan pertumbuhan menjadi frustrasi, mundur, dan memfokuskan kembali perhatian pada kebutuhan yang lebih rendah. Teori ERG Alderfer mengusulkan hirarki kebutuhan hanya terdiri dari tiga set kebutuhan, yaitu (1) eksistensi, yakni kebutuhan terpenuhi oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi pekerjaan; (2) keterkaitan, yakni kebutuhan terpenuhi dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti; dan (3) pertumbuhan, yakni kebutuhan yang terpenuhi oleh seorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

Teori dua faktor Herzberg, mengasumsikan hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi. Beberapa karakteristik yang

menjadi fokus manajer akan bisa menghasilkan kondisi kerja yang nyaman, tetapi tidak memotivasi karyawan. Teori ini memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, dan tanggungjawab. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, dan mutu hubungan personal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Teori kebutuhan yang dipelajari dari McClelland, mengasumsikan kebutuhan seseorang dipelajari dari budaya masyarakat, karenanya pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan dan mempengaruhi kekuatan kebutuhan seseorang. Teori ini erat hubungannya dengan konsep belajar, yakni mempelajari kebutuhan berprestasi (n Ach), kebutuhan berafiliasi (n Aff), dan kebutuhan berkuasa (n Pow). Menurut McClelland, ketika suatu kebutuhan kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi individu untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan.

Dalam pembagian bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam diantaranya :

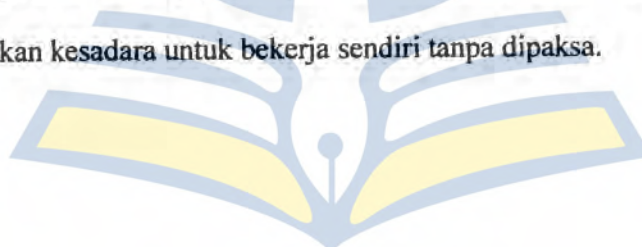
- a) Motif Bawaan, yaitu motif-motif yang dibawa sejak lahir tanpa dipelajari, misalnya motif untuk makan, minum, bekerja, istirahat, seksual. Motif-motif ini sering disebut motif-motif yang diisyaratkan secara biologis atau ada pula yang menyebutnya dengan *physiological drives*.

- b) Motif-motif yang dipelajari, yaitu motif-motif yang timbul karena dipelajari. Misalnya motif untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, motif untuk mengejar suatu kedudukan dalam masyarakat.

Disamping jenis dan bentuk motivasi dapat dikatakan bahwa perilaku lain bersifat mengatur diri sendiri, artinya berorientasi pada tujuan atau bersifat purposif. Winardi (1990) menyatakan terdapat 5 (lima) macam sifat perilaku yang dimotivasi (*motivated behavior*). Lima macam sifat perilaku tersebut diantaranya :

- a) Pengorganisasian atau fasilitas aneka macam reaksi
- b) Kekuatan perilaku dan efisiensi
- c) Pengaralian perilaku
- d) Penguatan kembali dan
- e) Melemahnya perilaku

Dengan demikian dapat diketahui dengan jelas jenis dan bentuk motivasi yang merangsang individu-individu untuk turut serta bergabung dengan organisasi-organisasi formal setelah mereka menjadi anggota atau pegawai, serta faktor-faktor apa yang mendeterminasi kuantitas serta kualitas hasil kerjanya. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja, mengurangi absensi kerja dan dapat melicinkan hubungan kerja. Jadi sangat bermanfaat untuk memahami jenis dan bentuk motivasi khusus bagi pegawai untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi absensi kerja, memberi kebahagiaan, memberi kegembiraan dan meningkatkan kesadaran untuk bekerja sendiri tanpa dipaksa.



3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001), “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri para karyawan dan pekerjaannya saat bekerja.

Sedarmayanti (2001), menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua pekerjaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sentono (2001), yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee san pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Manusia akan mamapu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi

lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001), adalah sebagai penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

4. Prestasi Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang akan menghasilkan sesuatu baik berbentuk barang maupun jasa. Kemampuan seseorang menghasilkan sesuatu tersebut dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif, hasil yang dicapainya tersebut disebut dengan prestasi.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Sutrisno (2009) menyatakan prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Prestasi karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Simamora (2004) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Benardin dan Russel (1993) memaparkan 4 kriteria utama yang sering kali digunakan dalam menilai prestasi kerja para karyawan :

1. Kualitas yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu yaitu tingkat penyelesaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat dimaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektifitas biaya yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak/ menekan kerugian.

Dari beberapa pengertian mengenai prestasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik itu secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Setelah memberikan pelatihan sebelum tugas dan motivasi kerja, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengetahui baik tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan adalah menilai pelaksanaan tersebut.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, Karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana prestasi karyawan.

Menurut Bernardin Russel (1993): *"A way of measuring the contribution of individuals to their organization"*. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut pengertian diatas mengenai penilaian prestasi kerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian prestasi kerja memiliki manfaat bagi perusahaan maupun karyawannya. Bagi perusahaan penilaian prestasi kerja karyawan memberikan manfaat dalam menempatkan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat.

Sedangkan bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan puas atas hasil kerja mereka yang dinilai oleh perusahaan. Secara luas tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2002) adalah :

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa atau sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifannya jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada diluar organisasi.

Adanya penilaian prestasi kerja dapat diketahui prestasi kerja seorang karyawan dimana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya. Bagi yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan untuk diberikan promosi. Sebaliknya, karyawan yang prestasi kerjanya rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan jabatan yang sesuai dengan kemampuan. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja karyawan selain bertujuan untuk memindahkan secara vertikal (promosi/demosi) atau horizontal, pemberhentian dan perbaikan mutu karyawan dapat pula ditujuakan untuk memperbaiki moral karyawan dan kepercayaannya kepada pimpinan dan perusahaan.

Penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dan keharmonisan dalam perusahaan.

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah

pengawasannya, walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2003), yaitu :

- a. Kesetiaan. Dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
- b. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- c. Kedisiplinan. Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada, dan mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- d. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna.
- e. Kerjasama. Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
- f. Kepemimpinan. Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. Kepribadian. Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, dan memberikan kesan yang menyenangkan.
- h. Prakarsa. Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan, dan membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.
- i. Kecakapan. Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat dalam penyusunan kebijakan organisasi.
- j. Tanggungjawab. Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, serta sarana prasarana yang digunakannya.

Menurut Gibson (2003) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. variabel individual, terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik
 - b. Latar belakang, keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. Demografis, umur, asal usul, jenis kelamin
2. Variabel Organisasional
 - a. Sumber Daya
 - b. Kepemimpinan

- c. Imbalan
- 3. Variabel Psikologis
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Rivai (2010) adalah

sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan/pegawai selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban karyawan/pegawai.
4. Untuk pembeda antara karyawan/pegawai yang satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Memperkuat hubungan antara karyawan/pegawai dengan pimpinan melalui diskusi tentang kemampuan kerja mereka.

Prestasi kerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali jika sudah buruknya kinerja merosot. Suatu instansi atau organisasi tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau organisasi ada, namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka organisasi harus mendorong karyawan/pegawai untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi menjadi efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan/pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerjanya, dan sejauh mana hasil kerja pegawai dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi karyawan/pegawai untuk mencapai kemajuan-kemajuan organisasi dimasa yang akan datang (Tajudin, 2012).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi pegawai telah banyak dilakukan di berbagai daerah dan sektor. Beberapa penelitian terdahulu terkait pelatihan dan motivasi kerja kaitannya terhadap prestasi kerja pegawai akan dibahas pada penjelasan berikut.

Juniantara (2015) meneliti tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X1) berupa prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan dan gaji, variabel kepuasan kerja (X2) berupa kepuasan ekstrinsik, kepuasan intrinsik, pengakuan dan otoritas serta variabel kinerja (Y) berupa jumlah tabungan dan deposito. Hasil analisis PLS-SEM mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diteliti oleh Budiayasa (2010) pada PT. Sumber Alam Semesta di Bangli. Variabel motivasi (X1) dapat diukur dari gaji, pengakuan, penerimaan oleh kelompok, kondisi kerja, pendisiplinan yang bijaksana, loyalitas pimpinan dan tunjangan yang diterima. Variabel kepuasan kerja (X2) diukur dengan kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, penghargaan dan fasilitas yang diterima. Variabel kemampuan kerja (X3) ditentukan oleh pendidikan formal, pelatihan teknis, kemampuan menguasai

pekerjaan, petunjuk teknis, ketelitian. Variabel prestasi kerja (Y) diukur dengan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji signifikansi koefisien regresi secara parsial terbukti bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan untuk masing-masing variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Ardhani (2005) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta. Penelitian ini menguji variabel motivasi (X1) berupa gaji, insentif, keselamatan dan keamanan, santunan kesehatan, komunikasi, pertimbangan tugas, kreativitas dan tugas yang menantang, variabel kemampuan (X2) berupa analisa yang cepat dan tepat, memahami tugas tertulis, mengingat pekerjaan yang telah dikerjakan dan variabel prestasi kerja (Y) berupa ketentuan mutu, memperhatikan mutu, intensitas kesalahan, tepat waktu, menyelesaikan tugas mendesak, memahami tugas, inisiatif, senang dengan tugas dan keluhan dengan tugas. Analisis regresi linier berganda menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Selanjutnya Lubis (2008) meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Indikator-indikator yang diungkapkan dalam penelitian ini berupa

variabel pelatihan (X1) yaitu menjalankan tugas, mengadakan variasi, kelincahan mental berpikir, fleksibel, kecakapan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu, terbuka dan mandiri. Variabel motivasi (X2) berupa ekonomis, rasa aman, kepuasan, mengembangkan diri, rasa ingin tahu, cara baru, bekerjasama, kebijakan atasan, adil, rasa aman, penghargaan, gaji, jaminan kesehatan, bonus dan jaminan hari tua. Variabel kinerja (Y) berupa proses, waktu yang digunakan, ketepatan, kemampuan, menganalisis, penggunaan peralatan, kerjasama, pemahaman tugas, inisiatif, disiplin, mampu berhubungan lisan, pengetahuan teknis dan memperbaiki diri. Hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda adalah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Harshanty (2011) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X1) dengan ukuran berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dan variabel kinerja (Y) berupa keterampilan, ketelitian, kerapian, kerjasama, tanggungjawab, prakarsa, absensi, hasil, waktu yang digunakan dan jumlah kesalahan. Analisis *crosstab* menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat diteliti oleh Listio (2010). Penelitian ini mengeksplorasi variabel-variabel kompetensi (X1) yaitu semangat, penetapan rencana, pengetahuan, kepedulian, pemahaman situasi, pemahaman masalah, penyampaian gagasan, pemahaman keterbatasan, pelayanan internal dan eksternal,

pengendalian emosi, keahlian, efektif, tanggungjawab, meyakinkan orang lain, memahami posisi, membangun jaringan, umpan balik, mempengaruhi rekan, bekerjasama dan menjadi pemimpin. Variabel motivasi (X2) berupa gaji, kebutuhan, jaminan kesehatan, fasilitas kesehatan, tunjangan, insentif, jaminan hari tua, jaminan karir, hubungan dengan masyarakat, kurang pemahaman, ketidakmampuan komunikasi, dukungan asuransi, dukungan pemerintah, kebijakan pemerintah, dukungan masyarakat, kesempatan karir, jaminan karir, komitmen pimpinan, penilaian kerja dan keyakinan penilaian. Variabel kinerja (Y) berupa kesesuaian jumlah pekerjaan dengan waktu, kesesuaian pekerjaan dengan standar jumlah, standar mutu, standar pimpinan, kesesuaian pengetahuan dengan kemampuan, keahlian, ide, penyelesaian pekerjaan, bekerjasama, berpartisipasi, ketergantungan, inisiatif, integritas, keyakinan. Hasil dari *Principal Component Analysis (PCA)* dan SEM menunjukkan bahwa kompetensi berkorelasi signifikan dengan motivasi, dan kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

Agusta dan Sutanto (2013) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Hardiyana dan Helwiyani (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. Operasional

variabel menunjukkan variabel-variabel disusun berdasarkan indikator yang diadopsi dari berbagai sumber. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki indikator koordinasi, pengambilan keputusan, komunikasi, perhatian, dan pengawasan. Variabel motivasi (X2) memiliki indikator kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan kelompok. Variabel lingkungan kerja (X3) dengan indikator fisik dan non fisik. Variabel kinerja (Y) dengan indikator kuantitas dan kualitas pekerjaan, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, kemandirian dan kualitas pribadi. Hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

Maznah, dkk (2012) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe Aceh”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe yang berjumlah 104 orang sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus atau pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengikut sertakan seluruh pegawai dalam bidang administrasi menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe Aceh. Persamaanya dengan

penelitian ini adalah lingkungan organisasi dan kepuasan kerja serta alat analisis datanya adalah analisis jalur.

Indaryanto (2008) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja *Apprentices* di Institut Pertambangan Nemangkawi Timika – Papua. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya variabel pelatihan (X1) berupa peningkatan pengetahuan, aplikasi, perbaikan sikap, aplikasi sikap dan hasil kerja, variabel motivasi (X2) berupa pekerjaan diselesaikan, perawat peralatan, penggunaan bahan baku, keterampilan, kompetisi, waktu lembur, semangat kerja, hubungan yang harmonis dan penghasilan cukup, variabel budaya organisasi (X3) berupa norma dan sistem, komunikasi yang efektif, kerjasama dan loyalitas serta variabel kinerja (Y) berupa keselamatan kerja, tingkat kerjasama, inisiatif, kehadiran dan sikap kerja. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kusuma, Musadieg dan Nurtjahjono (2015) meneliti tentang pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pada karyawan PT.PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

Wardono (2012) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan variabel-variabel pelatihan (X1)

dengan indikator *on the job training*, *off the job training*, motivasi (X2) dengan indikator motivasi material, motivasi non material dan kinerja (Y) dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, tepat waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

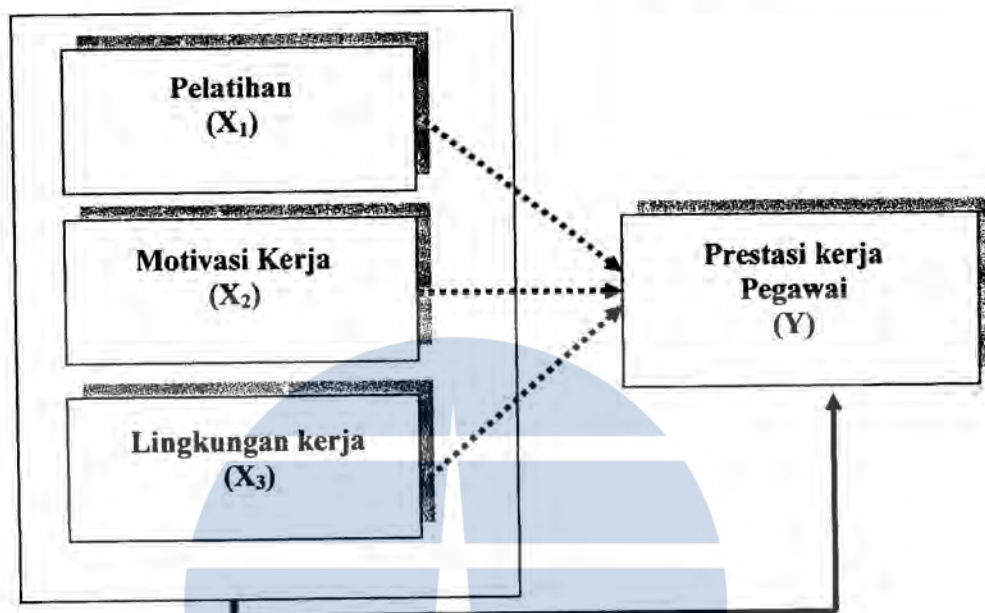
Yuliati dan Muhtadi (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Penjabaran penelitian terdahulu dapat dilihat lebih lengkap pada lampiran 1.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah: 1) Penelitian terdahulu membangun variabel yang mempengaruhi prestasi kerja berupa kompetensi, motivasi, pendidikan dan pelatihan, serta kepemimpinan, sedangkan pada penelitian sekarang ini variabel independen yaitu dengan menambahkan variabel lingkungan kerja; 2) Obyek penelitian yang digunakan, dimana penelitian yang dilakukan sekarang ini dengan lokasi di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu. Lokasi tersebut sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian dengan variabel yang sama.



C. Kerangka Berfikir

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) sedangkan variabel dependen prestasi kerja pegawai (Y). Dengan demikian, untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada kerangka konseptual penelitian ini dalam Gambar 2.1. di bawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 2.1. di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPPD) Kabupaten Dompu.

2. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.
4. Pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.
5. Pelatihan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.

D. Operasionalisasi Variabel

Pada dasarnya, untuk memberikan kejelasan mengenai arah penelitian ini akan dikemukakan mengenai batasan pengertian tentang variabel dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Pelatihan adalah tanggapan responden terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efisien dan efektif. Indikator variabel pelatihan (X_1) mengadopsi dari Penelitian Lubis (2008) meliputi:

- a. Menjalankan tugas ($X_{1.1}$).
 - b. Mengadakan variasi ($X_{1.2}$).
 - c. Kelincahan mental berfikir dari segala arah dan ke segala arah ($X_{1.3}$).
 - d. Fleksibel konsep ($X_{1.4}$).
 - e. Kecakapan ($X_{1.5}$).
 - f. Bekerja keras ($X_{1.6}$).
 - g. Mampu berkomunikasi ($X_{1.7}$).
 - h. Rasa ingin tahu tentang pengetahuan ($X_{1.8}$).
 - i. Terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru ($X_{1.9}$).
 - j. Arah hidupnya mantap dan mandiri ($X_{1.10}$).
2. Motivasi Kerja adalah tanggapan responden terhadap dorongan pegawai untuk mau bekerjasama, bekerja lebih efektif, dan terarah dengan segala upaya untuk mencapai tujuan yang jelas. Indikator variabel motivasi kerja (X_2) mengadopsi dari penelitian Budiayasa (2010) meliputi:
- a. Gaji yang diterima ($X_{2.1}$). adalah tanggapan responden terhadap balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu, dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian responden terhadap kesesuaian gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Pengakuan ($X_{2.2}$) sebagai individu adalah tanggapan responden terhadap diakuinya karyawan sebagai perseorangan atau pribadi dalam bekerja, dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian responden terhadap pengakuan sebagai karyawan yang layak dihormati dan dihargai.

- c. Penerimaan ($X_{2.3}$) oleh kelompok adalah tanggapan responden terhadap diterimanya karyawan berada dalam kelompok kerjanya, dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian responden terhadap penerimaan karyawan lain atau kelompok dalam bekerja.
- d. Kondisi kerja ($X_{2.4}$) adalah tanggapan responden terhadap kondisi dalam melakukan pekerjaan, dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian responden terhadap kondisi lingkungan kerja di instansi.
- e. Pendisiplinan ($X_{2.5}$) yang bijaksana adalah tanggapan responden terhadap pendisiplinan karyawan secara bijaksana dalam melakukan pekerjaan, dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian responden terhadap kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- f. Loyalitas pimpinan ($X_{2.6}$) adalah tanggapan responden terhadap loyalitas pimpinan dalam bekerja, dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian responden terhadap loyalitas yang diberikan pimpinan terhadap organisasi.
- g. Tunjangan yang diterima ($X_{2.7}$) adalah tanggapan responden terhadap tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima dalam bekerja, dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian responden terhadap jumlah tunjangan yang diterima sesuai dengan beban pekerjaannya.
- h. Promosi yang diperoleh ($X_{2.8}$) adalah tanggapan responden terhadap kenaikan pangkat yang didapatkan dalam bekerja, dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian responden terhadap promosi yang didapatkan telah sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan.

3. Lingkungan Kerja merupakan tanggapan responden terhadap keadaan yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi sikap di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Adapun indikator variabel lingkungan kerja (X_3) mengadopsi dari Sedarmayanti (2001) meliputi:
 - a. Lingkungan kerja fisik ($X_{3,1}$) : merupakan tanggapan responden terhadap keadaan di tempat kerja yang berbentuk fisik yang nantinya dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik tersebut terdiri dari, lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan meliputi pusat kerja, kursi serta meja dan lingkungan perantara yang berkaitan dengan temperatur, kelemahan, sirkulasi udara, dan pencahayaan.
 - b. Lingkungan non fisik ($X_{3,2}$) : merupakan tanggapan responden terhadap kondisi yang terjalin di tempat kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja.
 - c. Lingkungan Kerja Sosial ($X_{3,3}$) : merupakan tanggapan responden terhadap situasi dan kondisi lingkungan organisasi/perusahaan.
4. Prestasi kerja merupakan tanggapan responden terhadap hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator variabel prestasi kerja (Y) mengadopsi Ardhani (2005), meliputi:
 - a. Penyelesaian pekerjaan berpedoman pada ketentuan mutu yang telah ditentukan oleh instansi (Y_1).
 - b. Penyelesaian pekerjaan memperhatikan mutu (Y_2).
 - c. Sering tidaknya melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas (Y_3).

- d. Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu (Y_4).
- e. Penyelesaian pekerjaan yang sifatnya mendesak (Y_5).
- f. Memahami dan menguasai dengan baik tugas yang diberikan (Y_6).
- g. Inisiatif agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan tepat dan benar (Y_7).
- h. Merasa senang dengan tugas yang diberikan (Y_8).
- i. Mengeluh tentang tugas yang diberikan (Y_9).

Agar variabel dalam penelitian ini tidak membias, maka perlu dibuatkan matrik definisi operasional variabel dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya matrik definisi operasional variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1.
Matrik Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
1 Pelatihan (X1) Lubis (2008)	Pelatihan adalah tanggapan responden terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efisien dan efektif	1. Menjalankan tugas ($X_{1,1}$) 2. Mengadakan variasi ($X_{1,2}$) 3. Kelincahan mental berfikir dari segala arah dan ke segala arah ($X_{1,3}$) 4. Fleksibel konsep ($X_{1,4}$) 5. Kecakapan ($X_{1,5}$) 6. Bekerja keras ($X_{1,6}$) 7. Mampu berkomunikasi ($X_{1,7}$) 8. Rasa ingin tahu tentang pengetahuan ($X_{1,8}$), 9. Terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru ($X_{1,9}$) 10. Arah hidupnya mantap dan mandiri ($X_{1,10}$)	1 - 10
2. Motivasi Kerja (X2) Budiyasa (2010)	Motivasi Kerja adalah tanggapan responden terhadap dorongan pegawai untuk memberikan semangat agar pegawai mau	1. Gaji yang diterima ($X_{2,1}$), 2. Pengakuan ($X_{2,2}$), 3. Penerimaan ($X_{2,3}$), 4. Kondisi kerja ($X_{2,4}$), 5. Pendisiplinan ($X_{2,5}$), 6. Loyalitas pimpinan ($X_{2,6}$),	11 - 18

	bekerjasama, bekerja lebih efektif, dan terarah dengan segala upaya untuk mencapai tujuan yang jelas.	7. Tunjangan yang diterima ($X_{2.7}$), 8. Promosi yang diperoleh ($X_{2.8}$).	
3. Lingkungan Kerja (X3) Sedarmayanti (2001)	Lingkungan Kerja merupakan tanggapan responden terhadap keadaan yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi sikap di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja	1. Lingkungan kerja fisik ($X_{3.1}$) terdiri dari, lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan. 2. Lingkungan non fisik ($X_{3.2}$) 3. Lingkungan Kerja Sosial ($X_{3.3}$)	19 - 23
4. Prestasi kerja (Y) Ardhani (2005)	Prestasi kerja merupakan tanggapan responden terhadap hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Penyelesaian pekerjaan berpedoman pada ketentuan (Y_1), 2. Penyelesaian pekerjaan memperhatikan mutu (Y_2), 3. Sering tidaknya melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas (Y_3), 4. Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu (Y_4), 5. Penyelesaian pekerjaan yang sifatnya mendesak (Y_5), 6. Memahami dan menguasai dengan baik tugas yang diberikan (Y_6), 7. Inisiatif agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan tepat dan benar (Y_7), 8. Merasa senang dengan tugas yang diberikan (Y_8) 9. Mengeluh tentang tugas yang diberikan (Y_9)	24 - 32

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat yang menyatakan hubungan yang bersifat mempengaruhi antara dua variabel atau lebih. Dimana penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu.

B. Populasi Dan Responden Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu yang berjumlah 45 orang. Teknik penentuan responden dalam penelitian ini adalah sensus. Menurut Sugiyono

(2005:122) metode sensus adalah teknik yang menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai responden. Adapun alasan penentuan responden menggunakan sensus adalah karena jumlah populasi relatif kecil. Dengan demikian penelitian ini mengambil populasi seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu yaitu sebanyak 45 orang sebagai responden penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden tentang aspek pelatihan, motivasi dan prestasi kerja pegawai dengan teknik penyebaran kuesioner dan wawancara. Untuk kuesioner prestasi kerja, akan dijelaskan lebih detail, selain respon yang dinilai ada juga respon penilai, yakni atasan langsung menilai bawahan. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa dokumenter yang diperoleh dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu, khususnya dari bagian kepegawaian untuk mendapatkan data tentang jumlah pegawai, tingkat pendidikan dan lain-lain.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner, merupakan suatu daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu data mengenai pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, dan prestasi kerja pegawai. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh

dari berbagai sumber, antara lain dari kajian teori dan penelitian terdahulu. Kuisisioner tentang pelatihan diadopsi dari kuisisioner penelitian Lubis (2008), kuisisioner tentang motivasi kerja diadopsi dari penelitian Budiayasa (2010), kuisisioner tentang lingkungan kerja diadopsi dari Sedarmayant (2001), dan kuisisioner tentang prestasi kerja diadopsi dari penelitian Ardhani (2005). Untuk lebih rincinya instrumen penelitian dapat dilihat pada Lampiran I.

Sehubungan dengan instrumen penelitian di atas, maka berikut ini akan diuraikan tentang uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen agar instrumen tersebut dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuannya. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat ukur, bahwa alat ukur tersebut benar-benar mampu mengukur seutu yang seharusnya diukur. Untuk menghitung korelasi digunakan teknik korelasi product moment yang rumusnya dapat ditulis sebagai berikut (Umar, 1998):

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total
- X = skor jawaban setiap item
- Y = skor total
- n = jumlah subyek uji coba

Kemudian hasil perhitungan korelasi dibandingkan dengan nilai angka pada tabel korelasi. Dalam pengujian validitas ini ditentukan tingkat signifikansi

α 0,10. Menurut Sugiyono (2005) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid untuk 20 responden jika koefisien korelasinya $\geq 0,378$

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu alat pengukuran dikatakan reliabel jika selalu didapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda (Wallizer dan Wiener, 1990).

Untuk menguji reliabilitas ini digunakan teknik alpha cronbach dengan kriteria jika $r \geq 0,6$, maka instrumen dapat dikatakan sudah reliabel. Teknik alpha cronbach menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_{b^2}$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Pengujian reliabilitas alat ukur pada akhirnya dimaksudkan untuk menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya, sehingga hasil pengukurannya tetap konsisten bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula.

Pengukuran masing-masing variabel menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini

telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2014)..

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert lima poin dengan skala pengukuran interval yang meliputi:

- a. Sangat setuju 5
- b. Setuju 4
- c. Kurang setuju..... 3
- d. Tidak setuju 2
- e. Sangat Tidak setuju 1

Adapun skor nilai masing-masing variabel yang digunakan berdasarkan persamaan (rumus) sebagai berikut:

Rumus kriteria penilaian hasil skoring

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah K}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Interval tersebut dapat dijadikan pedoman untuk menentukan batas setiap kelas dan akhirnya tiap-tiap kelas tersebut dapat digunakan untuk memasukkan rata-rata masing-masing variabel untuk mengetahui hasil penelitian. Adapun kategori yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Rentang Kategori Nilai

Pelatihan (X1)	Motivasi kerja (X2)	Lingkungan kerja (X3)	Prestasi Kerja (Y)	Kategori Nilai
Sangat sering	Sangat Tinggi	Sangat baik	Sangat Baik	4.21 – 5.00
sering	Tinggi	Baik	Baik	3.41 – 4.20
Kadang-kadang	Sedang	Kurang baik	Kurang Baik	2.61 – 3.40
Jarang	Rendah	Buruk	Buruk	1.81 – 2.60
Tidak Pernah	Sangat Rendah	Sangat Buruk	Sangat Buruk	1.0 – 1.80

D. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid dan reliabel, peneliti harus menggunakan teknik pengumpulan data yang dapat dianggap mewakili obyek/subyek yang diteliti. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban dengan beberapa alternatif saja atau dengan satu jawaban saja (Nazir, 1998). Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Lampiran 2.

E. Metode Analisis Data

Prosedur analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial untuk pengujian hipotesis. Sedangkan pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan program *Statistical Program for Social Sciences (SPSS) for Windows* yaitu program SPSS 16.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah melihat histogram dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Metode yang handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan

distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006). Selain itu, pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan uji *one-sample kolmogorov smomov test*, dimensi uji ini didasarkan pada fungsi distribusi empiris (*empirical distribution runction = ECDF*). Data dikategorikan berdistribusi normal jika menghasilkan nilai *significance* $> \alpha$ (sig $> 5\%$).

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi terjadinya heteroskedastisitas dilakukan dengan model uji Glejser dengan kriteria jika nilai probabilitas/signifikansi > 0.05 (Santoso, 2005).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Pengujian Multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh dari pengujian hipotesis. Apabila nilai VIF lebih besar 0,10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan Multikolinearitas, sebaliknya model regresi tidak mengandung Multikolinearitas jika nilai VIF-nya dibawah 0,10 (Gujarati, 1995).

2. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012) analisis statistik deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi/inferensi). Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel perilaku pemimpin, motivasi kerja, arus komunikasi, praktek pengambilan keputusan dan kepuasan kerja.

3. Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi di mana sampel diambil (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda:

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

Keterangan:

- Y = Variabel dependen Prestasi Kerja
- X₁ = Variabel independen Pelatihan
- X₂ = Variabel independen Motivasi Kerja

X_3 = Variabel independen Lingkungan Kerja

ε = Standar eror/ tingkat kesalahan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

α = Konstanta

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat baik pengaruh secara simultan maupun individual, yaitu sebagai berikut:

1) Uji signifikansi individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013). Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai t statistik hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2013).

2) Uji signifikansi simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji F pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a (Ghozali, 2013).

3) Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya (Pardede dan Manurung, 2014). Nilai R^2 terletak antara 0 dan 1, yang mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Sesuai Peraturan Daerah Kab. Dompu No. 7 Tahun 2008 Tentang pembentukan, Kedudukan, tugas dan fungsi dan susunan Organisasi tata kerja lembaga teknis Daerah, Maka BPMPD Kab. Dompu merupakan salah satu Perangkat Daerah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

BPMPD Kabupaten Dompu adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah dan mempunyai tugas menyelenggarakan sebagai urusan/kewajiban rumah Tangga Daerah dalam Bidang pemberdayaan masyarakat Tugas pembantuan dan Tugas Dekonstrasi. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut BPMPD Kab. Dompu mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana, pelaksanaan Program, Menyusun dan merumuskan kebijakan termasuk arah maupun pembinaan di Bidang Pemberdayaan Masyarakat
- b. Melakukan koordinasi dan bimbingan pelaksanaan pemberdayaan Masyarakat maupun pengembangan prakarsa dan swadaya gotong royong masyarakat dalam kegiatan pembangunan di Bidang Ekonomi, Sosial Budaya Masyarakat Desa sampai TTG.
- c. Memberikan penilaian dan penyusunan laporan di Bidang Pemberdayaan Masyarakat.
- d. Melaksanakan urusan kesekretariat

Dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi BPMPD Kabupaten Dompu, juga dengan adanya perubahan perubahan paradigma dan peranan institusi perencana pembangunan pada masa yang akan datang. Maka visi dan misi BPMPD Kabupaten Dompu adalah :“Terwujudnya kemandirian dan kebersamaan masyarakat dalam pembangunan Desa yang partisipatif, transparan dan akuntabel”.

Sedangkan Misi dari BPMPD Kabupaten Dompu adala sebagai berikut :

- a. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan Desa/kelurahan secara efektif dan efisien.
- b. Meningkatkan ketahanan masyarakat Desa/kelurahan
- c. Mengembangkan nilai-nilai budaya
- d. Mengembangkan usaha ekonomi masyarakat
- e. Meningkatkan pemanfaatan sumber daya alam yang berwawasan lingkungan
- f. Meningkatkan pemanfaatan teknologi tepat guna sesuai kebutuhan masyarakat
- g. Menciptkan koordinasi perencanaan Desa/Kelurahan yang partisipatif dan akuntabel

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut, maka disusunlah program kerja BPMPD Kabupaten Dompu yang terdiri dari :

- a. Program pelayanan Administrasi Perkantoran
- b. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
- c. Program peningkatan keberdayaan masyarakat pedesaan
- d. Program Nasional pemberdayaan masyarakat generasi sehat cerdas (PNPM-GSC)
- e. Program pengembangan lembaga ekonomi pedesaan

- f. Program peningkatan kapasitas Masyarakat dalam membangun Desa
- g. Program peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan Desa.

B. Hasil

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil tabulasi data responden, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 23 orang (51.11%), tidak jauh berbeda dengan responden perempuan yakni sebanyak 22 orang (48.89%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Dompu adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	51.11
2	Perempuan	22	48.89
	Jumlah	45	100

Sumber : Data primer diolah (2016)

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, data menunjukkan bahwa responden berusia ≤ 30 tahun adalah sebanyak 6 orang (13.33%), responden berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang (37.78%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang (28.89%), dan responden dengan usia ≥ 51 tahun sebanyak 9 orang (20%). Informasi mengenai presentase jumlah responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	≤30 th	6	13.33
2	31-40 th	17	37.78
3	41-50 th	13	28.89
4	≥51 th	9	20
	Jumlah	45	100

Sumber : Data primer diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Dompu berusia 31-40 tahun yakni sebanyak 17 orang (37.78%), sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan usia ≤30 tahun yakni sebanyak 6 orang (13.33%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Dompu masih dalam kategori usia produktif yaitu 31-40 tahun, yang mengindikasikan dimana hal ini mendukung aktivitas responden yang bekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jika dilihat dari sisi tingkat pendidikan, data responden menunjukkan bahwa yang mendominasi adalah responden dengan tingkat pendidikan S1, yakni sebanyak 22 orang (48.89%), responden yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Dompu yang mengenyam pendidikan S2 paling sedikit jumlahnya dimana jumlah tersebut sama dengan jumlah tingkat pendidikan terakhir SMP yakni masing-masing sebanyak 1 orang (2.22%), sementara responden

dengan tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 3 orang (6.67%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 18 orang (40%). Keadaan responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S2	1	2.22
2	S1	22	48.89
3	D3	3	6.67
4	SMA	18	40
5	SMP	1	2.22
	Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Dompu memiliki tingkat pendidikan S1 dan hal tersebut dianggap sudah cukup memadai. Secara umum pendidikan yang tinggi dianggap mampu untuk memahami dan menyelesaikan kewajiban-kewajibannya dengan baik serta dianggap mampu memahami peraturan-peraturan yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan, menunjukkan bahwa responden dengan pangkat/golongan juru I berjumlah tidak ada atau (0%), responden dengan pangkat/golongan II sebanyak 12 orang (26.67%), responden dengan

penata/golongan III sebanyak 27 orang (60%), dan responden dengan Pembina/golongan IV sebanyak 6 orang (13.33%). Gambar 4.4 berikut ini menyajikan keadaan responden berdasarkan pangkat/golongan yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Dompu.

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No.	Golongan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	Juru I	0	0
2	Pengatur/Gol II	12	26.67
3	Penata/Gol III	27	60
4	Pembina/Gol IV	6	13.33
	Jumlah	45	100

Sumber : Data primer diolah (2016)

Data di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pangkat/golongan penata III memiliki jumlah yang paling banyak yakni sebanyak 27 orang (60%), sedangkan responden dengan pangkat/golongan juru I berjumlah tidak ada atau (0%), jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Dompu memiliki pegawai dengan pangkat/golongan III terbanyak di bandingkan dengan pangkat/golongan yang lainnya.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, data menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 2 orang (4.44%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun

sebanyak 15 orang (33.33%), responden dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 6 orang (13.33%) sedangkan responden dengan masa kerja 11-15 tahun sama dengan responden yang memiliki masa kerja ≥ 21 tahun yakni masing-masing berjumlah 11 orang (24.45%). Jumlah responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	≤ 5 tahun	2	4.44
2	6-10 tahun	15	33.33
3	11-15 tahun	11	24.45
4	16-20 tahun	6	13.33
5	≥ 21 tahun	11	24.45
	Jumlah	45	100

Sumber : Data primer diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja paling banyak adalah 6-10 tahun yakni berjumlah 15 orang (33.33%) sedangkan responden dengan masa kerja paling sedikit adalah ≤ 5 tahun yakni berjumlah 2 orang (4.44%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Dompu memiliki masa kerja cukup lama, dimana masa kerja yang cukup lama telah memberikan pengalaman yang cukup banyak pula bagi responden untuk mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

f. Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan

Berdasarkan status perkawinan, data menunjukkan bahwa responden dengan status perkawinan yang telah menikah memiliki jumlah paling banyak yakni berjumlah 40 orang (88.89%) berbeda jauh dengan responden yang memiliki status perkawinan belum menikah yakni hanya sejumlah 5 orang (11.11%). Informasi mengenai jumlah responden berdasarkan status perkawinan disajikan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	Menikah	40	88.89
2	Belum menikah	5	11.11
	Jumlah	45	100

Sumber : Data primer diolah (2016)

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kap Dompu

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada Variabel Pelatihan (X1) disajikan dalam Lampiran 8a. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Pelatihan (X1) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian semua item pada variabel Pelatihan (X1) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,877 > 0,60$).

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X2) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kap Dompu

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel Motivasi (X2) disajikan dalam Lampiran 8b. Data dari Lampiran 8b menunjukkan bahwa semua item pada variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian semua item pada variabel Motivasi (X2) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,855 > 0,60$).

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kap Dompu

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel Lingkungan Kerja (X3) disajikan dalam Lampiran 8c. Data dari Lampiran 8c menunjukkan bahwa semua item pada variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian semua item pada variabel Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,864 > 0,60$).

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel Prestasi Kerja(Y) disajikan dalam Lampiran 8d. Data dari Lampiran 8d menunjukkan bahwa semua item pada variabel Prestasi Kerja (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian semua item pada variabel Prestasi Kerja (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,871 > 0,60$).

3. Deskripsi Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan dengan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran terhadap hasil jawaban responden, tanpa memberikan kesimpulan yang berlaku umum. Tanggapan responden terhadap instrumen variabel pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, dan prestasi kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu. Untuk mengetahui deskripsi variabel penelitian pada indikator masing-masing item, maka akan diuraikan sebagai berikut.

a. Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

Pada variabel ini terdapat 10 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 45 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 4.7
Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden					Rata-Rata X1	Kategori
	1	2	3	4	5		
Dibekali pengetahuan dan keterampilan (X1.1)	0	1	6	23	15	4.15	Sering
Pelatihan memberikan kesempatan menyerap pengarahannya pimpinan (X1.2)	0	1	6	19	19	4.24	Sangat Sering
Pelatihan memberikan peningkatan kemampuan melihat masalah dan mengumpulkan berbagai fakta (X1.3)	0	0	5	31	9	4.08	Sering
Pelatihan meningkatkan kemampuan mengembangkan bakat dalam pekerjaan (X1.4)	0	0	4	24	17	4.28	Sangat Sering
Pelatihan dapat meningkatkan proses berpikir (X1.5)	0	1	3	26	15	4.22	Sangat Sering
Intensitas pelatihan seringkali dilakukan (X1.6)	5	14	10	15	1	2.84	Kadang-kadang
Pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi (X1.7)	1	1	4	26	13	4.08	Sering
Pelatihan meningkatkan rasa ingin tahu (X1.8)	0	0	6	21	18	4.26	Sangat Sering
Materi pelatihan yang diikuti sesuai dengan harapan (X1.9)	0	1	12	16	16	4.04	Sering
Metode pelatihan sesuai kebutuhan peningkatan kemampuan (X1.10)	0	0	14	24	7	3.84	Sering
Rata-rata frekuensi jawaban variable (X1)						4.00	Sering

Sumber: Data Primer (Diolah) 2016

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden untuk indikator pernyataan 1 sampai dengan 10 untuk variabel pelatihan sebesar 4.00 yang termasuk dalam kategori sering. Tabel diatas juga menunjukkan rata-rata skor terendah berada pada indicator pernyataan ke enam yaitu Intensitas pelatihan seringkali dilakukan ditempat kerja saya sebesar 2.84 yang dikategorikan kadang-kadang. Responden paling banyak menjawab pada skor empat (sering) yang menunjukkan bahwa kadang-kadang dilakukan pelatihan pada pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kab. Dompus. Kegiatan tersebut memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan kapasitas yang dimiliki terkait dengan pekerjaan. Akan tetapi terdapat beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, hal ini lebih dikarenakan sebagian pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan kapasitasnya melalui pelatihan. Rata-rata skor tertinggi berada pada indicator ke empat yaitu Saya merasakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan saya untuk mengembangkan bakat dalam pekerjaan sebesar 4.28 yang termasuk dalam kategori sangat sering. Responden paling banyak menjawab pada skor empat (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa perlu untuk mengikuti pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan masing-masing, agar dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan mereka.

b. Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Pada variabel ini terdapat 8 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 45 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 4.8
Deskripsi Item-item pada Variabel Motivasi (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden					Rata-Rata X2	Kategori
	1	2	3	4	5		
Gaji dan tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (X2.1)	0	0	10	32	3	3.84	Tinggi
Menerima pengakuan yang layak dihormati dan dihargai (X2.2)	0	0	12	29	4	3.82	Tinggi
Mendapat penerimaan kelompok dalam bekerja (X2.3)	0	1	16	24	4	3.68	Tinggi
Kondisi kerja telah sesuai dengan standar dan memadai (X2.4)	0	1	7	31	6	3.93	Tinggi
Kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan sangat dijunjung tinggi (X2.5)	0	1	4	34	6	4.00	Tinggi
Pimpinan saya loyal terhadap organisasi (X2.6)	0	0	7	29	9	4.04	Tinggi
Tambahan penghasilan lainnya diberikan sesuai dengan beban pekerjaan (X2.7)	1	1	6	27	10	3.97	Tinggi
Promosi sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan (X2.8)	0	3	9	22	11	3.91	Tinggi
Rata-rata frekuensi jawaban variable (X2)						3.90	Tinggi

Sumber: Data Primer (Diolah) 2016

Motivasi yang dijabarkan dalam delapan (8) butir pernyataan seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.8, menunjukkan skor rata-rata sebesar 3.90 yang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan tabel di atas, ditunjukkan bahwa rata-rata skor tertinggi berada pada indikator pernyataan ke enam yaitu Pimpinan saya loyal terhadap organisasi sebesar 4.04 yang dikategorikan tinggi. Responden paling banyak menjawab pada skor empat (setuju). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan pimpinan loyal terhadap organisasi yang dipimpin, sebab loyalitas yang ditunjukkan oleh pimpinan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa dapat memberikan motivasi pada pegawai untuk turut meningkatkan loyalitasnya dalam hal pekerjaan serta kepatuhan dan dukungan pada instansi. Selain itu, rata-rata skor terendah berada pada indikator pernyataan ke tiga yaitu Saya telah mendapat penerimaan kelompok dalam bekerja sebesar 3.68 yang termasuk dalam kategori tinggi. Responden paling banyak menjawab pada skor lima (sangat setuju), hal ini menunjukkan bahwa didalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan bersama tim, pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kab. Dompu merasa mudah untuk berdiskusi karena mendapat penerimaan dari rekan kerja lainnya.

c. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pada variabel ini terdapat 5 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan

Desa Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 45 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 4.9
Deskripsi Item-item pada Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Skor Jawaban Responden					Rata-Rata X3	Kategori
	1	2	3	4	5		
Mendapatkan fasilitas pendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan (X3.1)	0	1	12	23	9	3.88	Baik
Pengaturan dan tata letak fasilitas kerja memberikan kemudahan dan kenyamanan (X3.2)	0	2	10	27	6	3.82	Baik
Menjalin kerjasama yang baik di tempat kerja (X3.3)	0	0	5	25	15	4.22	Sangat Baik
Menjalin hubungan yang baik di tempat kerja (X3.4)	0	0	5	22	18	4.28	Sangat Baik
Situasi dan kondisi kerja, mendukung dalam melaksanakan pekerjaan (X3.5)	0	0	6	25	14	4.17	Baik
Rata-rata frekuensi jawaban variable (X3)						4.08	Baik

Sumber: Data Primer (Diolah) 2016

Lingkungan Kerja yang dijabarkan dalam lima (5) butir pernyataan seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.9 diatas menunjukkan rata-rata sebesar 4.08 yang dikategorikan baik. Tabel diatas juga menunjukkan rata-rata skor tertinggi berada pada indikator pernyataan ke empat (4) yaitu Saya menjalin hubungan yang baik di tempat kerja saya sebesar 4.28 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Responden paling banyak menjawab pada skor empat (setuju), hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja ataupun

pimpinan agar dapat menjaga kenyamanan dan keharmonisan di tempat kerja. Sementara itu, skor rata-rata terendah berada pada indikator pernyataan ke dua yaitu Pengaturan dan tata letak fasilitas kerja saya dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan sebesar 3.82 yang dikategorikan baik. Responden paling banyak menjawab pada skor empat (memberikan kemudahan dan kenyamanan), hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan kerapian penataan fasilitas yang ada di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kab. Dompu, sehingga dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan.

d. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pada variabel ini terdapat 9 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Prestasi Kerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 45 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan data pada tabel 4.10, terhadap pernyataan variabel prestasi kerja diketahui bahwa rata-rata skor adalah sebesar 3.68 yang termasuk dalam kategori baik. Tabel diatas juga menunjukkan rata-rata skor tertinggi berada pada indikator ke satu yaitu Pegawai YBS dalam menyelesaikan pekerjaan berpedoman pada ketentuan mutu yang telah ditentukan oleh instansi sebesar 4.28 yang dikategorikan sangat baik. Responden paling banyak menjawab pada skor empat (setuju), hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kab. Dompu menilai pegawai sangat mampu menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh instansi. Hal ini dikarenakan dalam bekerja pegawai berusaha mengikuti prosedur dengan mengacu pada ketentuan mutu yang diharapkan.

Table 4.10
Deskripsi Item-item pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden					Rata-Rata Y	Kategori
	1	2	3	4	5		
Penyelesaian pekerjaan berpedoman pada ketentuan mutu yang telah ditentukan oleh instansi (Y1)	0	0	3	26	16	4.28	Sangat Baik
Menyelesaikan pekerjaan memperhatikan mutu (Y2)	0	1	6	26	12	4.08	Baik
Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas (Y3)	0	4	6	24	11	3.93	Baiki
Selalu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan (Y4)	0	0	9	34	2	3.84	Baik
Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak (Y5)	0	0	11	29	5	3.86	Baik
Selalu dapat memahami dan menguasai dengan baik tugas yang diberikan (Y6)	0	0	9	27	9	4.00	Baik
Dapat mengambil inisiatif agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan tepat dan benar (Y7)	0	0	6	25	14	4.17	Baik
Selalu merasa senang dengan tugas yang diberikan (Y8)	0	0	7	23	15	4.17	Baik
Sering mengeluh tentang tugas yang diberikan (Y9)	0	2	11	25	7	3.82	Baik
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (Y)						3.68	Baik

Sumber: Data Primer (Diolah) 2016

Sementara itu, rata-rata skor terendah berada pada indikator pernyataan ke sembilan yaitu Pegawai YBS sering mengeluh tentang tugas yang diberikan sebesar 3.82 yang termasuk dalam kategori baik. Responden paling banyak menjawab pada skor empat (setuju), yang menunjukkan bahwa pimpinan menganggap sebagian pegawai tidak jarang mengeluhkan tentang bagian pekerjaan yang diterima. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman pegawai terkait tugas yang diperoleh atau dengan kata lain keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Akan tetapi terdapat beberapa yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju, yang menunjukkan bahwa ada sebagian pegawai yang tidak mengeluh dikarenakan yang bersangkutan rutin untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan sehingga pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan tugasnya.

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari : Uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat penjelasan sebagai berikut ini.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, dengan melihat nilai *Kolmogorof Smirnov* dan masing-masing variabel tidak signifikan pada 0,05, karena *probability* lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data dapat lihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Uji Normalitas

No	Keterangan	Probabilitas / Signifikansi	Keterangan
1	Variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan (X3)	0.678	Residual terdistribusi secara normal

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.678 karena nilai asymp pada penelitian ini lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak konstan. Asumsi varian dikatakan konstan apabila distribusi residual tidak dipengaruhi oleh besarnya variabel independen. Penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Kriteria untuk uji Glejser, jika signifikansi korelasi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0.05$), maka pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian hasil Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Pengujian Heterokedastisitas

No	Keterangan	Probabilitas / Signifikansi	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0.421	Tidak ada heterokedastisitas

2	Motivasi (X2)	0.497	Tidak ada heterokedastisitas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.263	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas,

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari multikolinieritas. Dengan demikian hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini

Tabel 4.13
Pengujian Multikolinieritas

No	Keterangan	Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X1)	0.826	1.210
2	Motivasi (X2)	0.648	1.544
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.603	1.658

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Data dikatakan terjadi gejala multikolinieritas jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.13 di atas memperlihatkan variabel pelatihan (X1) memiliki nilai *VIF* sebesar 1,210 dan nilai *tolerance* sebesar 0,826 sedangkan variabel motivasi (X2) memiliki nilai *VIF* sebesar 1.544 dan nilai *tolerance* sebesar 0.648 sementara variabel lingkungan kerja memiliki nilai *VIF* sebesar 1.658 dan nilai *tolerance* sebesar 0.603. Oleh karena nilai

VIF lebih kecil dari 10 serta nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

5. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian meliputi: pengujian secara parsial (uji t), pengujian simultan (uji F), dan Pengujian koefisien determinasi (R^2). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut.

a. Uji parsial (Uji t)

Pada dasarnya uji t menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	1.354	3.491	0.001	-
Pelatihan (X1)	0.145	1.903	0.034	Diterima
Motivasi (X2)	0.244	2.250	0.018	Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0.210	2.119	0.021	Diterima
F	= 12.314			
Sig	= 0.000			
Adjusted R Square	= 0.435			
R	= 0.688			

Sumber : Data Primer diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas akan diuraikan secara terperinci sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1), yaitu: pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hasil temuannya menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_1 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_1) yaitu 0.145 dan t hitung sebesar 1.903 serta probabilitas sebesar 0.034 ($p > 0,05$).
2. Hipotesis kedua (H_2), yaitu: motivasi (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hasil temuannya menunjukkan bahwa motivasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada tingkat signifikansi 0.05 ($P < 0,05$) sehingga H_2 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_2) yaitu 0.244 dan t hitung sebesar 2.250 serta probabilitas sebesar 0.018 ($p > 0,05$).
3. Hipotesis ketiga (H_3), yaitu: lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), ternyata hasil temuannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_3 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_3) yaitu 0.210 dan t hitung sebesar 2.119 serta probabilitas sebesar 0.021 ($p > 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.354 + 0.145X_1 + 0.244X_2 + 0.210X_3 + e$$

Sehubungan dengan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.354 menyatakan bahwa Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu. telah memenuhi kriteria yang diharapkan sehingga dapat ditingkatkan sebesar 1.694 meskipun nilai variabel-variabel *independent* tidak mengalami penambahan ataupun pengurangan.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0.145 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel pelatihan (X1) akan menyebabkan peningkatan variabel yang telah memenuhi kriteria sebesar 0.145 dengan asumsi variabel *independent* lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0.244 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi (X2) akan menyebabkan peningkatan variabel yang telah memenuhi kriteria sebesar 0.244 dengan asumsi variabel *independent* lain konstan.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0.210 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja (X3) akan menyebabkan peningkatan variabel yang telah memenuhi kriteria sebesar 0.210 dengan asumsi variabel *independent* lain konstan.

Dari Tabel 4.14 di atas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 12.314 dengan angka probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan (X1), komitmen motivasi (X2),

dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja manajerial (Y) dapat diterima.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:83).

Dari Tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.435 atau 43.5%. Artinya variasi variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kab. Dompusebesar 43.5%, sementara sisanya 56.5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Selanjutnya nilai R mengukur besarnya hubungan ketiga variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,688. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja adalah sebesar 0,688 (68,8%)

C. Pembahasan

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, Karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, dimana melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana prestasi kerja. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.16, berikut diuraikan hasil penelitian atas variabel-variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPMPD Kabupaten Dompu.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.

Pegawai harus memiliki kecakapan dalam bekerja dan mampu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi sehingga dapat menyelesaikan setiap pekerjaan secara optimal. Kecakapan dalam menyesuaikan dengan perkembangan dunia kerja dapat ditunjang dengan melaksanakan pelatihan kerja bagi pegawai. Dengan terlaksananya pelatihan kerja diharapkan pencapaian prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Dalam penelitian ini dilakukan kajian untuk memperoleh prestasi kerja pegawai BPMPD Kabupaten Dompu dengan faktor pelatihan. Pelatihan (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini juga dapat

diketahui berdasarkan jawaban responden pada tabel statistik deskriptif menunjukkan mayoritas responden mengatakan pelatihan sudah sering. Hal ini seperti ditunjukkan pada rata-rata item pertanyaan dari variabel pelatihan, responden mayoritas menjawab sering dengan skors sebesar 4.00%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Lubis (2008), Agusta dan Sutanto (2013), Indaryanto (2008), Kusuma, Musadieg dan Nurtjahjono (2015), Wardono (2012), Yuliati dan Mubtadi (2009) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja yang dihasilkan. Dengan adanya pelatihan yang cukup maka prestasi yang dihasilkan oleh pegawai akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan organisasi tersebut. Pelatihan yang bermanfaat akan meningkatkan kemampuan kerja pegawai itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Menuru Dale dalam Lubis (2008:13) keterampilan ialah aspek perilaku yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diperoleh melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya pada tugas tertentu menuntut kemampuan pribadi masing-masing. Melalui pelatihan kerja, kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan

penting dalam peningkatan kemampuan dan prestasi kerja yang dihasilkan sehingga akan lebih baik dan maksimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2009) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dimana menjadi salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Simamora (20104) yang mengutip Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003, dimana pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Dimana tujuan dari pelatihan pada intinya adalah a) memperbaiki kinerja, b) memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, c) mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, d) membantu memecahkan masalah operasional, e) mempersiapkan karyawan untuk promosi, f) mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, g) memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompus.

Motivasi yang tinggi yang di ikuti dengan tingkah laku menjadi dorongan dalam usaha mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi pada dasarnya akan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pula. Setiap instansi tidak hanya

membutuhkan pegawai yang cakap dan terampil, namun yang tidak kalah penting adalah pegawai yang mau belajar dan berkeinginan besar untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Temuan Ini sesuai dengan teori motivasi yang menggambarkan motivasi sebagai suatu pendekatan untuk melihat gaya kepemimpinan, perilaku individu, budaya organisasi serta komitmen dalam sebuah organisasi. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2012:143). Gibson dkk (2010:183) mendefinisikan motivasi berkaitan dengan (1) arah dari perilaku, (2) kekuatan tanggapan, yaitu upaya pada saat seorang pekerja memilih suatu arah tindakan, dan (3) keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu. Masalah motivasi kerja menjadi masalah yang cukup strategis, baik bagi individu maupun bagi setiap organisasi. Bagi individu, dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka akan dapat memberikan kontribusi yang baik juga terhadap pekerjaan yang dilakukannya, baik dilihat dari sisi kualitas, maupun kuantitas (out put) yang dihasilkannya. Bagi organisasi, penelitian mengenai motivasi kerja dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja individu pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Juniantara (2015), Budiyasa (2010), Ardhani (2005), Lubis (2008), Harshanty (2011), Listio (2010), Agusta dan Sutanto (2013), Hardiyana dan Helwiyan (2011), Indaryanto (2008), Kusuma, Musadieg dan Nurtjahjono (2015), Wardono (2012), Yuliati dan Mubtadi (2009) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan

antara motivasi dengan prestasi kerja yang dihasilkan. Dimana motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja, meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja sangat relatif atau berbeda masing-masing individu.

Pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja adalah signifikan, keadaan ini terjadi karena adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini mendukung yang dikemukakan Notoatmodjo (2009) bahwa memberikan reward dan hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni: motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah pimpinan memberikan hadiah pada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah atau *reward* ini dapat berupa uang, barang, atau pujian berupa kata-kata lisan.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah pimpinan memberikan hukuman pada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada bawahan akan pemecatan, atau

penurunan pangkat. Oleh karena takut pemecatan atau PHK, maka bawahan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Gibson dkk (2010:183) mengaitkan motivasi dengan (1) arah dari perilaku, (2) kekuatan tanggapan, yaitu upaya pada saat seorang pekerja memilih suatu arah tindakan, dan (3) keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu. Menurut McClelland, ketika suatu kebutuhan kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi individu untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan. Pada akhirnya apabila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, walaupun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Setiap individu mempunyai kebutuhan yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau termotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan suatu tindakan dan salah satu elemen dalam proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki

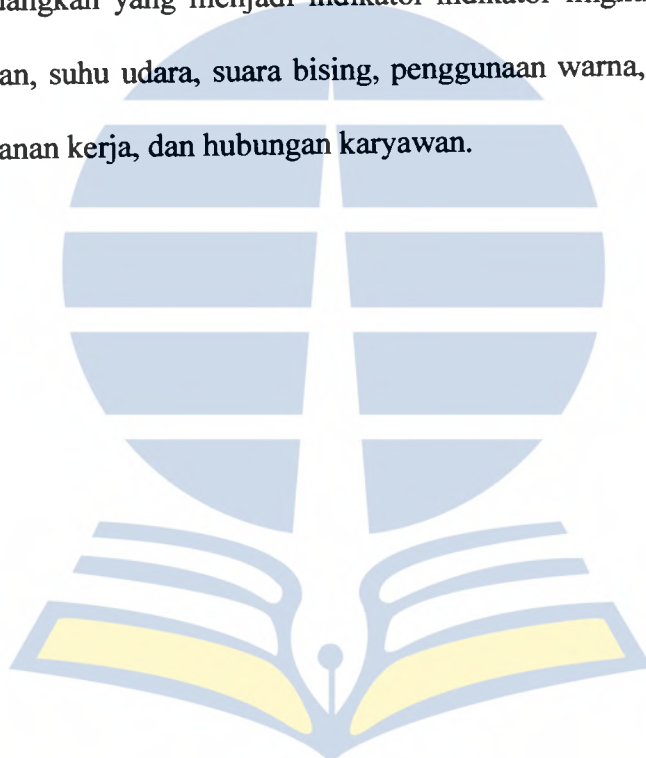
peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan semangat kerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dari pegawainya.

Dalam penelitian ini dilakukan kajian untuk memperoleh prestasi kerja pegawai BPMPD Kabupaten Dompu. Salah satu faktor penting dalam hal ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja (X3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini juga dapat diketahui berdasarkan jawaban responden pada tabel statistik deskriptif menunjukkan mayoritas responden mengatakan lingkungan kerja sudah baik. Hal ini seperti ditunjukkan pada rata-rata item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja, responden mayoritas menjawab baik dengan skor sebesar 4.08%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hardiyana dan Helwiyani (2011), Maznah, dkk (2012) yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja yang dihasilkan. Dimana semakin baik

lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka semakin rendah prestasi kerja pegawai.

Ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (2000), dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kondisi ini mendukung yang diuraikan Sedarmayanti (2001), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.



4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Dompu.

Pelatihan dalam suatu instansi sangat diperlukan. Dalam pelatihan, pegawai baru menjadi lebih mudah memahami dan melaksanakan setiap tugas yang diberikan dan bagi pegawai tetap dapat dijadikan sarana memperoleh pengetahuan tambahan dalam menggunakan dan menyikapi perkembangan dunia kerja dan teknologi yang digunakan. Seiring dengan diadakannya pelatihan semakin bertambah pula pengetahuan dan kacakapan pegawai yang tentunya mampu mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai.

Motivasi merupakan hal yang penting dalam diri seseorang, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai dapat memiliki dorongan dan antusias yang besar dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pimpinan hendaknya juga mampu memotivasi pegawai dengan harapan, tercapainya tujuan dengan efisien serta pencapaian prestasi kerja pegawai yang lebih optimal.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri pegawai dan pekerjaannya.

Dengan demikian apabila ketiga variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja dihubungkan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai akan memperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana pelatihan yang cukup, motivasi yang

tinggi dan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik pula.

Tanggapan pegawai BPMPD Kabupaten Dompu terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Responden/pegawai memiliki karakteristik pribadi tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama membawa pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPMPD Kabupaten Dompu. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian tingkat koefisien determinasi sebesar $R^2=0.435$.

Dalam penelitian ini turut membuktikan teori menurut Robert L. Mathis bahwa motivasi dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja. Ini juga berkaitan dengan teori lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000: 183) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Implikasi hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja BPMPD Kabupaten Dompu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada pengambilan kebijakan bagi pihak pemerintahan kabupaten Dompu untuk

dijadikan panduan dan juga program-program yang bersesuaian untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai daerah ini pada masa yang akan datang. Dimana kedudukan dan peran pegawai sangat begitu penting dalam mendukung terselenggaranya pembangunan di daerah, maka pemerintah perlu memberikan perhatian untuk meningkatkan kualitas pegawai BPMPD Kabupaten Dompu. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menambah wawasan dengan meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi tetapi harus sesuai bidang pekerjaan, meningkatkan latihan yang bermutu sesuai dengan bidang pekerjaan disertai dengan tanggungjawab yang penuh untuk dapat memperbaiki prestasi kerja kearah yang lebih baik dan yang paling penting ialah meningkatkan disiplin pegawai agar dapat mencapai kualitas kerja yang lebih baik serta memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, beberapa simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja BPMPD Kabupaten Dompu. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja akan semakin meningkat dengan adanya pelatihan pegawai di BPMPD Kabupaten Dompu. Hal ini dikarenakan dengan adanya keterampilan yang cukup maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan organisasi tersebut.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja BPMPD Kabupaten Dompu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai akan semakin meningkatkan prestasi kerja dari pegawai tersebut. Hal ini disebabkan adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat mencapai kepuasan kerja, meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja sangat relatif atau berbeda masing-masing individu.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja BPMPD Kabupaten Dompu. Hal ini disebabkan adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya. lingkungan

kerja yang baik bagi karyawan akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai karena tidak semua orang prestasi kerjanya dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

4. Pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja BPMPD Kabupaten Dompu. Hal ini berarti pelatihan yang cukup, motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik maka prestasi kerja akan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Saran secara teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung konsep teori kebutuhan dari *McClelland*, dimana kebutuhan seseorang dipelajari dari budaya dan lingkungan. Dengan kebutuhan yang kuat berada dalam diri seseorang, maka efeknya dapat memotivasi pegawai untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan, sehingga akhirnya akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu disarankan untuk penelitian mendatang bisa menggunakan teori yang sama atau dengan teori yang lain, misalnya teori dua faktor dari Herzberg. Pada teori tersebut mencerminkan karakteristik pegawai yang dapat menghasilkan motivasi kerja. Dengan kata lain, dalam teori

dua faktor dapat membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat merasa puas, sehingga hal tersebut dapat memotivasi pegawai.

2. Saran secara praktis

Saran secara praktis bagi BPMPD Kabupaten Dompu, meliputi: pertama, pelatihan bagi pegawai lebih dioptimalkan dengan lebih menekankan pada peningkatan kesadaran pegawai dalam mematuhi tata tertib yang berlaku dan pelatihan mengenai pentingnya komunikasi antara sesama pegawai maupun atasan; Kedua, Perkembangan karir seseorang di sesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki serta prestasi kerjanya, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik pula; Lingkungan kerja perlu adanya penyediaan fasilitas kerja yang lengkap meskipun tidak baru. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada pengambilan kebijakan bagi pihak pemerintahan di Kabupaten Dompu untuk dijadikan panduan dan juga program-program yang bersesuaian untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada masa yang mendatang. Karena kedudukan dan peran pegawai sangat penting dalam mendukung terselenggaranya pembangunan di daerah, maka pemerintah daerah perlu memberikan perhatian yang serius untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di Kabupaten Dompu.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, seperti kepemimpinan dan komunikasi. Kepemimpinan dan komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Begitu juga lokasi penelitian perlu diperluas untuk memperoleh gambaran yang lebih luas terkait prestasi kerja BPMPD, misalnya Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) seluruh pulau Sumbawa.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.(2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*. Vol. 1 No. 3.
- Ardhani, Sthepani Indriasari Dwi. (2005). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta. *Universitas Sebelas Maret*. Surakarta.
- As'ad, Moh. (2003). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty
- Azwar. S. (1999). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Ofse
- Benardin dan Russel. (1993). *Human Resource Management*. International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall. New Jersey.
- Budiyasa, I Made Astika. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alam Semesta di Bangli. *Universitas Udayana*. Denpasar.
- Bonsu, Charles Akomea dan Anthony Kusi . (2014). Effects of Motivation on Job Performance of Local Government workers in Ghana: A case study of Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Region. *International Journal of Management Sciences*. Vol. 2 No. 8: 337-350.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Fahmi, Irham . (2012). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar. (1995). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.

- Hardiyana, Aan dan Farina Helwiyani. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol 5 No. 2: 86-96.
- Harshanty, Andina Widya. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen. *Universitas Sebelas Maret*. Surakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Imran, Rabia, Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf dan Iram Batool. (2012). How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol. 11 No. 10: 1455-1462.
- Indaryanto, Adrid. (2008). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja *Apprentices* di Institut Pertambangan Nemangkawi Timika – Papua. *Universitas Indonusa Eka Unggul*. Jakarta.
- Ivancevich, John. M. dkk. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga.
- Juniantara, I Wayan. (2005). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Universitas Udayana*. Denpasar.
- Kanyua, Kiruja Esther dan Elegwa Muruku. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol. 2 No. 4: 73-82.
- Koontz, H. (1996). *Manajemen Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Kusuma, Galih Candra, Muchamad Al Musadieg dan Gunawa Eko Nurtjahjono. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 21 No. 1: 1-7.
- Lajiku, Nopriyanti. (2014). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. *Universitas Negeri Gorontalo*. Gorontalo.

- Listio, Ronald. (2010). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Universitas Komputer Indonesia*. Bandung.
- Lubis, Khairul Akhir. (2008). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Medan. *USU Repository*. Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis R.L dan Jackson J.H.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Maznah, Jasman, J. Ma'ruf, dan Sofyan Idris. (2012). Pengaruh Lingkungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Lhokseumawe. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Syiah Kuala*. Vol. 1 No. 1: 1-20.
- Nassazi, Aidah. (2013). Effects of training on Employee Performance. Evidence from Uganda. *Vaasan Ammattikorkeakoulu-University of Applied Science*. Finlandia.
- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito Alex S. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Onyango, James Watta dan Daniel M. Wanyoike. (2014). Effects of Training on Employee Performance: A Survey of Health Workers in Siaya County, Kenya. *European Journal of Material Sciences*. Vol. 1 No. 1: 11-15.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pardede, Reinhard dan Ratlan Manurung. (2014). *Analisi Jalur (Path Analysis) Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Santoso. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Saydam, Gouzali. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.
- Usman, Husaini & Purnomo Setiady Akbar. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Walizzer, Michael H. dan Paul L. Wilner. (1990). *Metode dan Analisis Penelitian Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Wardono, Moch. Noor Setyo. (2012). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Revitalisasi*. Vol. 1 No.2.

Yuliati, Sri dan Burhan Ibnu Muftadi. (2009). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta. *Politeknosains*. Vol. VIII No. 2.



Lampiran I. Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Peneliti	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar	I Wayan Juniartara (2015)	-motivasi (x1): prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, gaji. -kepuasan kerja (x2): kepuasan ekstrinsik, kepuasan intrinsik, pengakuan, otoritas. -kinerja (y): jumlah tabungan dan deposito	PLS-SEM	-Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. -Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. -Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Semesta di Bangli	I Made Astika Budiyasa (2010)	-motivasi (x1): gaji, pengakuan, penerimaan oleh kelompok, kondisi kerja, pendisiplinan yang bijaksana, loyalitas pimpinan, tunjangan yang diterima. -kepuasan kerja (x2): kesempatan untuk maju,	Regresi Linier Berganda	-secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan -dari hasil uji signifikansi koefisien regresi secara parsial

			<p>keamanan bekerja, penghargaan, fasilitas.</p> <p>-kemampuan kerja (x3): pendidikan formal, pelatihan teknis, kemampuan menguasai pekerjaan, petunjuk teknis, ketelitian.</p> <p>-prestasi kerja (y): kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja.</p>		<p>terbukti bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan untuk masing-masing variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.</p>
3	<p>Pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta</p>	<p>Stephani Indriasari Dwi Ardhani (2005)</p>	<p>-motivasi (x1): gaji, insentif, keselamatan dan keamanan, santunan kesehatan, komunikasi, pertimbangan tugas, kreativitas, tugas yang menantang,</p> <p>-kemampuan (x2): analisa yang cepat dan tepat, memahami tugas tertulis, mengingat pekerjaan yang telah dikerjakan.</p> <p>-prestasi kerja (y): ketentuan mutu, memperhatikan mutu, intensitas kesalahan, tepat waktu, menyelesaikan tugas</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.</p>

			mendesak, memahami tugas, inisiatif, senang dengan tugas, mengeluh dengan tugas.		
4	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Khairul Akhir Lubis (2008)	<p>-pelatihan (x1): menjalankan tugas, mengadakan variasi, kelincuhan mental berpikir, fleksibel, kecakapan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu, terbuka, mandiri.</p> <p>-motivasi (x2): ekonomis, rasa aman, kepuasan, mengembangkan diri, rasa ingin tahu, cara baru, bekerjasama, kebijakan atasan, adil, rasa aman, penghargaan, gaji, jaminan kesehatan, bonus, jaminan hari tua.</p> <p>-kinerja (y): proses, waktu yang digunakan, ketepatan, kemampuan, menganalisis, penggunaan peralatan, kerjasama, pemahaman tugas, inisiatif, disiplin,</p>	Regresi Linier Berganda	pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

			mampu berhubungan lisan, pengetahuan teknis, memperbaiki diri.		
5	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen	Andina Widya Harshanty (2011)	-motivasi (x1): motivasi intrinsik dan ekstrinsik -kinerja (y): keterampilan, ketelitian, kerapian, kerjasama, tanggungjawab, prakarsa, absensi, hasil, waktu yang digunakan, jumlah kesalahan.	Analisis Crosstab	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Allianz life Indonesia Wilayah Jawa Barat	Ronald Listio (2010)	-kompetensi (x1): semangat, penetapan rencana, pengetahuan, kepedulian, pemahaman situasi, pemahaman masalah, penyampaian gagasan, pemahaman keterbatasan, pelayanan internal & eksternal, pengendalian emosi, keahlian, efektif, tanggungjawab, meyakinkan orang lain, memahami posisi, membangun jaringan, umpan balik, mempengaruhi rekan, bekerjasama, menjadi	<i>Principal component analysis (PCA)</i> dan SEM.	Kompetensi berkorelasi signifikan dengan motivasi. Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

			<p>pemimpin.</p> <p>-motivasi (x2): gaji, kebutuhan, jaminan kesehatan, fasilitas kesehatan, tunjangan, insentif, jaminan hari tua, jaminan karir, hubungan dengan masyarakat, kurang pemahaman, ketidakmampuan komunikasi, dukungan asuransi, dukungan pemerintah, kebijakan pemerintah, dukungan masyarakat, kesempatan karir, jaminan karir, komitmen pimpinan, penilaian kerja, keyakinan penilaian.</p> <p>-kinerja (y): kesesuaian jumlah pekerjaan dengan waktu, kesesuaian pekerjaan dengan standar jumlah, standar mutu, standar pimpinan, kesesuaian pengetahuan dengan kemampuan, keahlian, ide, penyelesaian pekerjaan, bekerjasama, berpartisipasi, ketergantungan, inisiatif,</p>		
--	--	--	---	--	--

			integritas, keyakinan.		
7	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)	- pelatihan (x1) - motivasi (x2) - kinerja (y)	Analisis Regresi Linier Berganda	pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.
8	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung	Aan Hardiyana, Farina Helwiyani (2011)	- Kepemimpinan (x1): koordinasi, pengambilan keputusan, komunikasi, perhatian, pengawasan. - Motivasi (x2): kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, kelompok. - Lingkungan kerja (x3): fisik dan non fisik - Kinerja (y): kuantitas dan kualitas pekerjaan, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, kemandirian, kualitas pribadi.	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.
9	Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe Aceh	Maznah, dkk (2012)	- Lingkungan organisasi (X1) - Kepuasan kerja (X2) - Kinerja pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi

					Politeknik Negeri Lhokseumawe Aceh
9	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja <i>Apprentices</i> di Institut Pertambangan Nemangkawi Timika – Papua	Adrid Indaryanto (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (x1): peningkatan pengetahuan, aplikasi, perbaikan sikap, aplikasi sikap, hasil kerja. - Motivasi (x2): pekerjaan diselesaikan, perawat peralatan, penggunaan bahan baku, keterampilan, kompetisi, waktu lembur, semangat kerja, hubungan yang harmonis, penghasilan cukup. - Budaya organisasi (x3): norma dan sistem, komunikasi yang efektif, kerjasama, loyalitas. - Kinerja (y): keselamatan kerja, tingkat kerjasama, inisiatif, kehadiran, sikap kerja. 	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

10	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Galih Candra Kusuma Mochamad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono (2015)	- Motivasi (x1) - Pelatihan (x2) - Kinerja (y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.
11	Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri	Moch. Noor Setyo Wardono (2012)	- Pelatihan (x1): on the job training, off the job training. - Motivasi (x2): motivasi material, motivasi non material - Kinerja (x3): Kuantitas kerja, kualitas kerja, tepat waktu	Analisis Regresi Linier Berganda	Pendidikan pelatihan dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
12	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta	Sri Yuliati Burhan Ibnu Mubtadi (2009)	- Motivasi (x1) - Pelatihan (x2) - Kinerja (x3)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja.
13	Effects of Motivation on Job Performance of Local Government workers in Ghana: A case study of Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Region	Charles Akomea Bonsu Anthony Kusi (2014)	- Motivasi - Prestasi Kerja	Kuantitatif: statistik deskriptif dan kualitatif	Motivasi berupa gaji yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pegawai akan meningkatkan pertumbuhan organisasi jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi.
14	Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training	Kiruja Esther Kanyua Elegwa Mukuru	- Motivasi - Prestasi Kerja	Statistik deskriptif dan Analysis of Variance	Peningkatan motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

	Institutions In Kenya	(2013)		(ANOVA)	
15	Effects of Training on Employee Performance: A Survey of Health Workers in Siaya County, Kenya	James Watta Onyango Daniel M. Wanyoike (2014)	- Pelatihan - Prestasi Kerja	Analisis Korelasi Spearman	Pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja
16	Effects of training on Employee performance. Evidence from Uganda	Aidah Nassazi (2013)	- Pelatihan - Prestasi Kerja	Metode kualitatif, kuantitatif (statistik deskriptif), dan gabungan metode kualitatif dan kuantitatif	Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
17	How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective	Rabia Imran, Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf Iram Batool (2012)	- Kepemimpinan transformasional - Lingkungan kerja - Prestasi kerja	Structural Equation Model (SEM)	- Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja - Lingkungan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja



Lampiran 3. Variabel Pelatihan (X1) BPMPD

Tabulasi Data

Variabel Pelatihan (X1)

NO	Variabel Pelatihan (X1)										Skor	Mean
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1	X1
1	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	41	4.1
2	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	45	4.5
3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44	4.4
4	2	5	4	4	5	2	4	4	4	5	39	3.9
5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	45	4.5
6	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45	4.5
7	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4	43	4.3
8	1	5	4	5	5	2	5	4	4	4	39	3.9
9	2	4	5	4	5	3	4	5	5	4	41	4.1
10	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	4.2
11	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	43	4.3
12	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	31	3.1
13	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37	3.7
14	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	4.6
15	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	42	4.2
16	5	3	4	4	4	1	1	4	4	4	34	3.4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.8
18	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	3.8
19	1	2	4	5	4	1	2	4	4	4	31	3.1
20	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	35	3.5
21	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	33	3.3
22	5	5	4	1	4	4	5	5	5	5	43	4.3
23	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	47	4.7
24	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
25	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	33	3.3
26	5	4	4	2	4	3	4	4	5	4	39	3.9
27	4	4	2	3	4	1	4	4	3	3	32	3.2
28	1	5	2	5	4	4	4	5	4	5	39	3.9
29	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	35	3.5
30	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	39	3.9
31	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	41	4.1
32	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33	3.3
33	3	2	4	4	4	1	4	3	4	3	32	3.2
34	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4.4
35	5	4	5	5	5	2	5	5	4	4	44	4.4
36	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2.8
37	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	26	2.6
38	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41	4.1
39	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	26	2.6
40	3	4	4	5	5	2	5	5	5	5	43	4.3
41	2	5	3	5	3	2	4	2	2	3	31	3.1
42	4	4	1	1	1	4	5	4	4	4	32	3.2
43	3	5	4	2	2	2	2	1	5	4	30	3
44	5	3	2	4	4	1	5	2	4	3	33	3.3
45	1	5	3	3	3	4	3	3	5	4	34	3.4
Total X1	154	185	163	173	179	127	179	180	182	173	1695	169.5
Mean X1	3.4222	4.1111	3.6222	3.8444	3.9778	2.8222	3.9778	4	4.0444	3.8444	37.6667	3.76667

Lampiran 3. Variabel Motivasi (X2) BPMPD

Tabulasi Data
Variabel Motivasi (X2)

NO	Variabel Motivasi (X2)								Skor	Mean
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	X2
1	2	4	4	4	4	4	2	4	28	3.5
2	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.125
3	4	2	4	4	4	4	4	5	31	3.875
4	3	4	3	4	3	3	4	5	29	3.625
5	4	4	3	5	4	3	4	4	31	3.875
6	3	5	4	5	4	4	5	5	35	4.375
7	3	4	5	5	4	4	5	5	35	4.375
8	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3.875
9	4	3	3	4	3	2	4	4	27	3.375
10	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.125
11	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3.75
12	3	3	4	4	4	4	4	3	29	3.625
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
14	4	5	3	4	4	4	5	5	34	4.25
15	4	4	4	2	4	5	4	4	31	3.875
16	3	3	4	4	5	4	2	3	28	3.5
17	3	4	3	4	4	4	4	3	29	3.625
18	4	4	3	4	4	4	1	4	28	3.5
19	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3.875
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
21	4	4	3	3	3	4	3	3	27	3.375
22	5	4	5	4	5	5	5	4	37	4.625
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
24	4	4	3	3	3	4	3	3	27	3.375
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
26	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4.5
27	1	4	2	3	4	3	4	3	24	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
30	4	4	4	4	4	4	4	2	30	3.75
31	4	4	4	4	4	4	4	2	30	3.75
32	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3.125
33	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3.125
34	4	3	3	4	4	5	5	4	32	4
35	4	4	4	2	4	4	4	4	30	3.75
36	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3.625
37	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3.75
38	4	3	3	3	2	3	3	2	23	2.875
39	3	3	3	3	4	4	4	3	27	3.375
40	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4.375
41	5	4	4	4	5	5	5	4	36	4.5
42	4	5	4	4	5	5	4	5	36	4.5
43	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4.25
44	4	4	4	4	4	3	4	5	32	4
45	2	4	4	4	4	5	5	4	32	4
Total X2	166	170	166	175	180	180	177	176	1390	173.75
Mean X2	3.68889	3.77778	3.68889	3.88889	4	4	3.933333	3.91111	30.88889	3.861111

Lampiran 3. Variabel lingkungan kerja (X3) BPMPD

Tabulasi Data

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

NO	Variabel Lingkungan Kerja (X3)					Skor	Mean
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X1	X1
1	4	4	4	4	4	20	4
2	3	4	4	5	4	20	4
3	2	4	4	4	4	18	3.6
4	1	5	3	4	5	18	3.6
5	3	4	5	5	5	22	4.4
6	4	4	5	5	5	23	4.6
7	5	4	3	4	5	21	4.2
8	5	5	4	5	5	24	4.8
9	4	5	4	5	5	23	4.6
10	4	4	4	4	5	21	4.2
11	5	3	3	3	4	18	3.6
12	3	3	3	3	3	15	3
13	4	4	4	4	4	20	4
14	5	5	5	5	5	25	5
15	4	4	5	5	5	23	4.6
16	4	4	5	5	4	22	4.4
17	3	3	4	4	4	18	3.6
18	4	4	4	4	4	20	4
19	4	4	4	5	4	21	4.2
20	4	4	4	4	4	20	4
21	3	4	4	3	3	17	3.4
22	4	4	5	4	4	21	4.2
23	4	4	5	5	5	23	4.6
24	3	3	4	3	4	17	3.4
25	4	4	4	4	4	20	4
26	4	4	5	5	4	22	4.4
27	4	3	4	4	4	19	3.8
28	4	3	4	4	4	19	3.8
29	3	4	4	4	3	18	3.6
30	4	4	4	4	4	20	4
31	3	3	4	4	4	18	3.6
32	3	3	4	4	4	18	3.6
33	3	3	4	4	3	17	3.4
34	4	4	5	5	5	23	4.6
35	4	2	5	5	4	20	4
36	3	4	4	4	4	19	3.8
37	3	4	4	4	4	19	3.8
38	2	2	3	4	3	14	2.8
39	1	3	4	3	3	14	2.8
40	4	5	5	5	4	23	4.6
41	3	4	5	5	5	22	4.4
42	1	4	5	4	5	19	3.8
43	2	4	5	5	5	21	4.2
44	5	5	5	5	4	24	4.8
45	3	4	4	5	4	20	4
Total X1	156	172	190	193	188	899	179.8
Mean X1	3.46667	3.82222	4.22222	4.28889	4.17778	19.9778	3.99556

Lampiran 3. Variabel Prestasi Kerja (Y) BPMPD

Tabulasi Data

Variabel Prestasi Kerja (Y)

NO	Variabel Prestasi Kerja (Y)									Skor	Mean
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Total Y	Y
1	4	4	2	4	3	5	5	5	2	34	3.777778
2	5	5	2	4	4	4	5	5	2	36	4
3	4	3	3	3	4	4	5	4	2	32	3.555556
4	5	4	1	4	4	4	5	5	1	33	3.666667
5	5	5	1	4	3	4	4	5	4	35	3.888889
6	4	5	5	5	4	5	5	5	1	39	4.333333
7	5	4	2	4	5	3	5	4	1	33	3.666667
8	5	4	4	4	4	4	5	5	1	36	4
9	4	3	2	4	4	4	4	5	1	31	3.444444
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3.888889
11	5	3	4	4	5	5	5	4	4	39	4.333333
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3.888889
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	4.444444
15	4	5	2	4	3	5	5	5	2	35	3.888889
16	5	5	1	4	4	5	4	4	1	33	3.666667
17	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3
18	4	2	4	4	4	4	4	4	2	32	3.555556
19	4	4	1	4	4	3	4	4	2	30	3.333333
20	4	4	2	4	4	4	4	4	3	33	3.666667
21	3	4	3	3	4	4	4	4	3	32	3.555556
22	5	4	2	4	4	4	4	4	1	32	3.555556
23	5	5	2	4	5	5	5	5	1	37	4.111111
24	4	4	3	3	3	3	3	4	3	30	3.333333
25	4	4	3	3	4	4	4	3	3	32	3.555556
26	5	5	2	4	4	4	4	5	2	35	3.888889
27	4	4	3	3	4	4	4	4	2	32	3.555556
28	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	3.777778
29	4	4	2	4	4	4	4	4	3	33	3.666667
30	5	5	1	4	4	5	5	5	1	35	3.888889
31	4	4	1	4	4	4	4	4	1	30	3.333333
32	4	3	1	3	3	3	4	4	2	27	3
33	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	3.222222
34	5	5	2	4	4	4	4	5	1	34	3.777778
35	4	4	1	4	4	4	4	4	1	30	3.333333
36	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	3.333333
37	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	3.333333
38	4	4	2	3	4	3	3	3	2	28	3.111111
39	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	3.333333
40	5	5	2	5	5	5	5	5	2	39	4.333333
41	5	5	2	4	4	4	4	4	3	35	3.888889
42	4	4	1	4	4	4	4	4	2	31	3.444444
43	4	4	2	4	4	4	4	4	2	32	3.555556
44	4	4	3	4	3	5	5	5	3	36	4
45	5	4	1	4	5	4	5	5	2	35	3.888889
Total Y	193	184	110	173	174	180	188	188	102	1492	165.7778
Mean Y	4.28889	4.08889	2.44444	3.84444	3.86667	4	4.17778	4.17778	2.26667	33.1556	3.683951

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Responden
di –
Tempat

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (tesis) guna memenuhi ujian tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, saya bermaksud mengadakan penelitian di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu. Oleh karena itu bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu berikan sangat besar artinya dalam rangka melengkapi data penelitian yang saya lakukan.

Bapak/Ibu diminta mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan atau yang Bapak/Ibu ketahui. Dengan demikian kami mohon kerjasama yang baik dalam memberikan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut, diharapkan Bapak/Ibu mengisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Saya harapkan Bapak/Ibu berkenan memberikan bantuan sehingga penelitian ini menjadi sempurna. Semua keterangan yang Bapak/Ibu berikan akan terjamin kerahasiaannya.

Atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Arif Mauluddin
Nim. 500651666

DAFTAR PERTANYAAN

PETUNJUK PENGISIAN

1. Setiap pernyataan disediakan lima alternatif jawaban.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Sdr dengan cara melingkari salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Pria Wanita
3. Usia : ≤ 30 tahun 31– 40 tahun
 41 – 50 tahun ≥ 51 tahun
4. Pendidikan terakhir : S2 ; S1 ; D3; SMA ; SMP
5. Pangkat/Golongan : Gol I; Gol II; Gol III; Gol IV
6. Masa kerja : ≤ 5 tahun 6 – 10 tahun
 11 – 15 tahun 16 – 20 tahun
 ≥ 21 tahun
7. Status Perkawinan : Menikah Belum Menikah
8. Alamat :



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan berbagai alternatif jawaban yang telah disediakan.

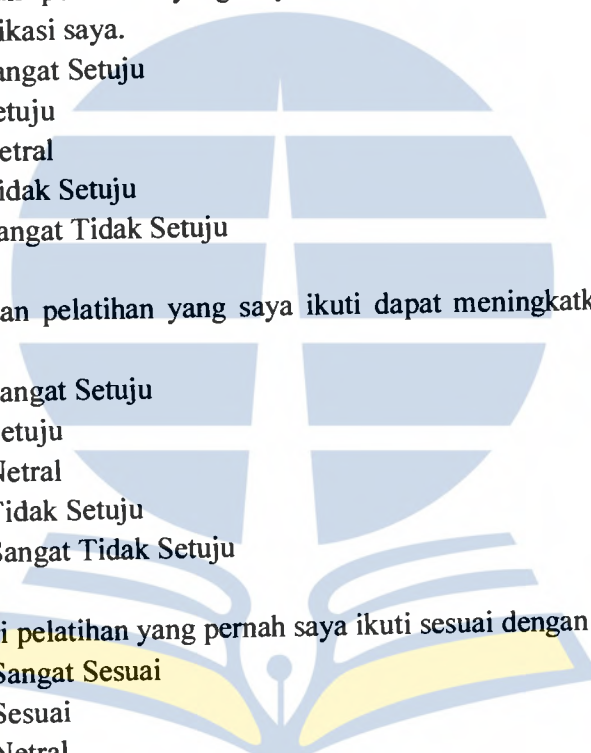
A. Pelatihan (X1)

1. Saya perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas.
 - a. Sangat perlu dibekali
 - b. Perlu dibekali
 - c. Netral
 - d. Tidak perlu dibekali
 - e. Sangat Tidak perlu dibekali

2. Pelatihan memberikan kesempatan pada saya untuk memperoleh cara menyerap pengarahan pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

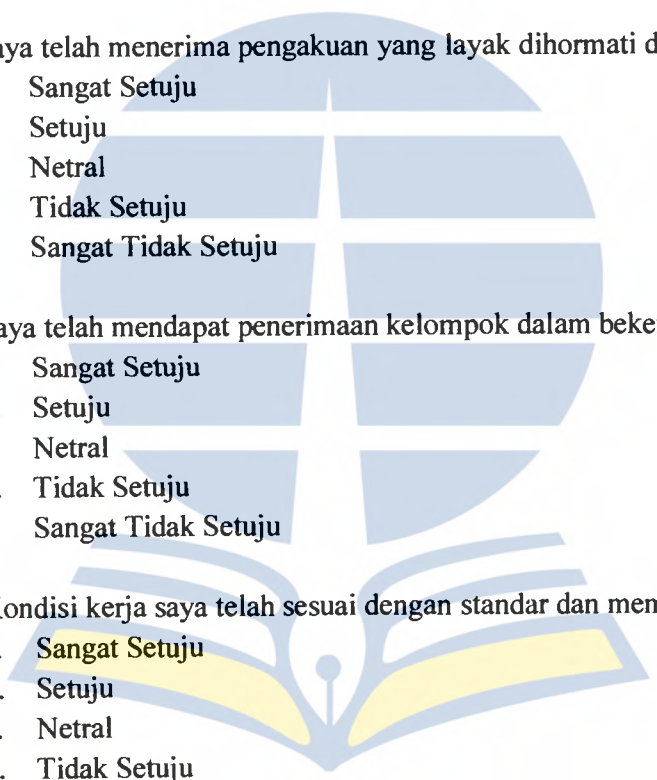
3. Pelatihan memberikan peningkatan kemampuan saya untuk melihat masalah dari berbagai aspek dan mengumpulkan berbagai fakta.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Saya merasakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan saya untuk mengembangkan bakat dalam pekerjaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju

- e. Sangat Tidak Setuju
5. Saya merasakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan proses berpikir sehingga saya dapat bekerja lebih baik.
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak Setuju
 - Sangat Tidak Setuju
6. Intensitas pelatihan seringkali dilakukan ditempat kerja saya
- Sangat sering
 - Sering
 - Netral
 - Kadang-kadang
 - Jarang
7. Kegiatan pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan kemampuan komunikasi saya.
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak Setuju
 - Sangat Tidak Setuju
8. Kegiatan pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan rasa ingin tahu saya .
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak Setuju
 - Sangat Tidak Setuju
9. Materi pelatihan yang pernah saya ikuti sesuai dengan harapan saya.
- Sangat Sesuai
 - Sesuai
 - Netral
 - Tidak Sesuai
 - Sangat Tidak Sesuai
- 

10. Metode pelatihan yang digunakan sesuai kebutuhan peningkatan kemampuan saya selaku peserta.
- Sangat Sesuai
 - Sesuai
 - Netral
 - Tidak Sesuai
 - Sangat Tidak Sesuai

B. Motivasi (X2)

1. Gaji dan tunjangan yang saya diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Sangat Sesuai
 - Sesuai
 - Netral
 - Tidak Sesuai
 - Sangat Tidak Sesuai
2. Saya telah menerima pengakuan yang layak dihormati dan dihargai.
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak Setuju
 - Sangat Tidak Setuju
3. Saya telah mendapat penerimaan kelompok dalam bekerja.
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak Setuju
 - Sangat Tidak Setuju
4. Kondisi kerja saya telah sesuai dengan standar dan memadai.
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak Setuju
 - Sangat Tidak Setuju
- 

5. Kedisiplinan saya dalam melaksanakan pekerjaan sangat dijunjung tinggi.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

6. Pimpinan saya loyal terhadap organisasi.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

7. Tambahan penghasilan lainnya yang diberikan pada saya sesuai dengan beban pekerjaan saya.
 - a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak Sesuai
 - e. Sangat Tidak Sesuai

8. Promosi yang saya dapatkan sesuai dengan prestasi kerja yang saya dilakukan.
 - a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak Sesuai
 - e. Sangat Tidak Sesuai

C. Lingkuagn Kerja (X3)

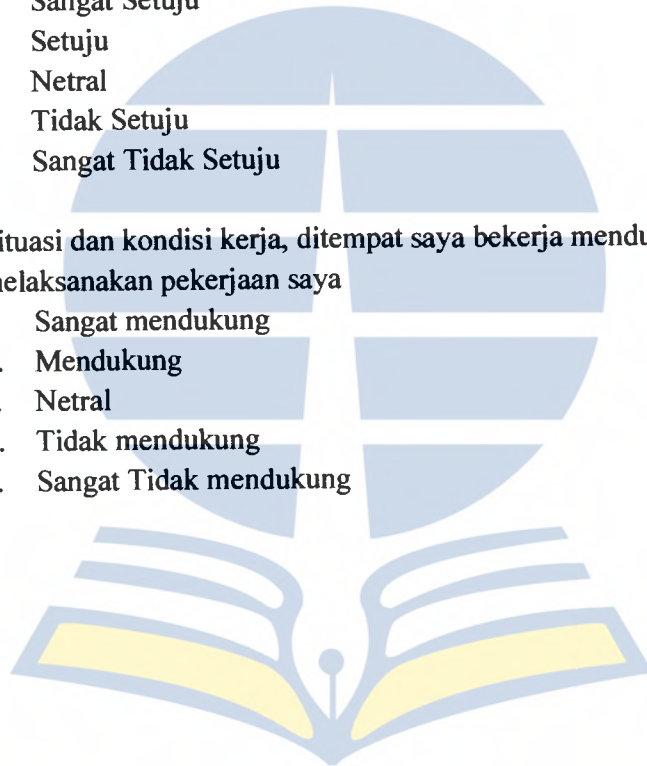
1. Saya mendapatkan fasilitas pendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan
 - a. Sangat mendapatkan fasilitas pendukung
 - b. Mendapatkan fasilitas pendukung
 - c. Netral
 - d. Tidak mendapatkan fasilitas pendukung
 - e. Sangat Tidak mendapatkan fasilitas pendukung

2. Pengaturan dan tata letak fasilitas kerja saya dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
 - a. Sangat memberikan kemudahan dan kenyamanan
 - b. Memberikan kemudahan dan kenyamanan
 - c. Netral
 - d. Tidak memberikan kemudahan dan kenyamanan
 - e. Sangat Tidak memberikan kemudahan dan kenyamanan

3. Saya menjalin kerjasama yang baik di tempat kerja saya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Saya menjalin hubungan yang baik di tempat kerja saya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Situasi dan kondisi kerja, ditempat saya bekerja mendukung dalam melaksanakan pekerjaan saya
 - a. Sangat mendukung
 - b. Mendukung
 - c. Netral
 - d. Tidak mendukung
 - e. Sangat Tidak mendukung



D. Prestasi kerja (Y)**KUESIONER PENELITIAN**

Nama Penilai :

Responden yang Dinilai :

Prestasi Kerja Pegawai**(Dinilai Oleh Atasan Langsung Pegawai YBS)**

1. Pegawai YBS dalam menyelesaikan pekerjaan berpedoman pada ketentuan mutu yang telah ditentukan oleh instansi.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pegawai YBS dalam menyelesaikan pekerjaan memperhatikan mutu.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pegawai YBS sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Netral
 - d. Kadang-kadang
 - e. Jarang
4. Pegawai YBS selalu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam Penyelesaian pekerjaan
 - a. Sangat Setuju

- b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Pegawai YBS dapat menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Pegawai YBS selalu dapat memahami dan menguasai dengan baik tugas yang diberikan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Pegawai YBS dapat mengambil inisiatif agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan tepat dan benar.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Pegawai YBS selalu merasa senang dengan tugas yang diberikan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
9. Pegawai YBS sering mengeluh tentang tugas yang diberikan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju

e. Sangat Tidak Setuju

Dompu,2016

(.....)



Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Correlations

Validitas Variabel Pelatihan (X1) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Mean.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.450**	.575**	.442**	.434**	.059	.277	.410**	.278	.142	.580**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.002	.003	.699	.065	.005	.064	.354	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.450**	1	.476**	.555**	.375*	.290	.610**	.430**	.259	.424**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.000	.011	.053	.000	.003	.086	.004	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.575**	.476**	1	.707**	.616**	.136	.281	.471**	.279	.341*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.373	.062	.001	.063	.022	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.442**	.555**	.707**	1	.493**	.101	.435**	.556**	.274	.379*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.001	.509	.003	.000	.069	.010	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.434**	.375*	.616**	.493**	1	.111	.459**	.509**	.540**	.381**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.003	.011	.000	.001		.468	.002	.000	.000	.010	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X1.6	Pearson Correlation	.059	.290	.136	.101	.111	1	.398**	.179	.376*	.215	.500**
	Sig. (2-tailed)	.699	.053	.373	.509	.468		.007	.241	.011	.156	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	.277	.610**	.281	.435**	.459**	.398**	1	.561**	.417**	.314*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.062	.003	.002	.007		.000	.004	.036	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.8	Pearson Correlation	.410**	.430**	.471**	.556**	.509**	.179	.561**	1	.562**	.534**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.001	.000	.000	.241	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.9	Pearson Correlation	.278	.259	.279	.274	.540**	.376*	.417**	.562**	1	.607**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.064	.086	.063	.069	.000	.011	.004	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.10	Pearson Correlation	.142	.424**	.341*	.379*	.381**	.215	.314*	.534**	.607**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.354	.004	.022	.010	.010	.156	.036	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Mean.X1	Pearson Correlation	.580**	.723**	.680**	.694**	.704**	.500**	.729**	.759**	.704**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability

Variabel Pelatihan (X1) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	11

Correlations

Validitas Variabel Motivasi (X2) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Mean.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.361*	.315*	.108	.232	.458**	.261	.174	.510**
	Sig. (2-tailed)		.015	.035	.478	.125	.002	.084	.253	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.361*	1	.326*	.349*	.280	.286	.381**	.479**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.015		.029	.019	.062	.057	.010	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.315*	.326*	1	.444**	.482**	.488**	.364*	.391**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.035	.029		.002	.001	.001	.014	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.108	.349*	.444**	1	.326*	.253	.360*	.466**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.478	.019	.002		.029	.094	.015	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.232	.280	.482**	.326*	1	.536**	.298*	.333*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.125	.062	.001	.029		.000	.047	.026	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X2.6	Pearson Correlation	.458**	.286	.488**	.253	.536**	1	.468**	.320*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.002	.057	.001	.094	.000		.001	.032	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	.261	.381**	.364*	.360*	.298*	.468**	1	.459**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.084	.010	.014	.015	.047	.001		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.8	Pearson Correlation	.174	.479**	.391**	.466**	.333*	.320*	.459**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.253	.001	.008	.001	.026	.032	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Mean.X2	Pearson Correlation	.510**	.645**	.715**	.631**	.637**	.702**	.711**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability

Variabel Motivasi (X2) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	9



Correlations

Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Mean.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.558**	.101	.389**	.511**	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.508	.008	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson Correlation	.558**	1	.288	.447**	.509**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.055	.002	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson Correlation	.101	.288	1	.655**	.397**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.508	.055		.000	.007	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson Correlation	.389**	.447**	.655**	1	.565**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson Correlation	.511**	.509**	.397**	.565**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Mean.X3	Pearson Correlation	.710**	.766**	.635**	.811**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

Reliability

Variabel Lingkungan Kerja (X3) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

Correlations

Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Mean.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.487**	.218	.409**	.442**	.241	.397**	.491**	.223	.492**
	Sig. (2-tailed)		.001	.151	.005	.002	.110	.007	.001	.141	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	.487**	1	.348*	.452**	.140	.355*	.214	.440**	.204	.530**
	Sig. (2-tailed)	.001		.019	.002	.360	.017	.158	.002	.178	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	.218	.348*	1	.251	.340*	.535**	.629**	.405**	.510**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.151	.019		.096	.022	.000	.000	.006	.000	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	.409**	.452**	.251	1	.331*	.449**	.386**	.507**	.305*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.096		.026	.002	.009	.000	.042	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	.442**	.140	.340*	.331*	1	.302*	.480**	.286	.462**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.002	.360	.022	.026		.044	.001	.056	.001	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Y.6	Pearson Correlation	.241	.355*	.535**	.449**	.302*	1	.711**	.624**	.571**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.110	.017	.000	.002	.044		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.7	Pearson Correlation	.397**	.214	.629**	.386**	.480**	.711**	1	.746**	.347*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.007	.158	.000	.009	.001	.000		.000	.019	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.8	Pearson Correlation	.491**	.440**	.405**	.507**	.286	.624**	.746**	1	.286	.622**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.006	.000	.056	.000	.000		.057	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.9	Pearson Correlation	.223	.204	.510**	.305*	.462**	.571**	.347*	.286	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.141	.178	.000	.042	.001	.000	.019	.057		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Mean.Y	Pearson Correlation	.492**	.530**	.457**	.627**	.479**	.702**	.654**	.622**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability

Variabel Prestasi Kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10



Lampiran 5. Pengujian Distribusi Frekuensi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompus

Frequencies Variabel Pelatihan (X1) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompus.sav

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	6	13.3	13.3	15.6
	4.00	23	51.1	51.1	66.7
	5.00	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	6	13.3	13.3	15.6
	4.00	19	42.2	42.2	57.8
	5.00	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11.1	11.1	11.1
	4.00	31	68.9	68.9	80.0
	5.00	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.9	8.9	8.9
	4.00	24	53.3	53.3	62.2
	5.00	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	3	6.7	6.7	8.9
	4.00	26	57.8	57.8	66.7
	5.00	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	11.1	11.1	11.1
	2.00	14	31.1	31.1	42.2
	3.00	10	22.2	22.2	64.4
	4.00	15	33.3	33.3	97.8
	5.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.2	2.2	2.2
	2.00	1	2.2	2.2	4.4
	3.00	4	8.9	8.9	13.3
	4.00	26	57.8	57.8	71.1
	5.00	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	13.3	13.3	13.3
	4.00	21	46.7	46.7	60.0
	5.00	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	12	26.7	26.7	28.9
	4.00	16	35.6	35.6	64.4
	5.00	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	31.1	31.1	31.1
	4.00	24	53.3	53.3	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Mean.X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.80	1	2.2	2.2	2.2
	2.90	2	4.4	4.4	6.7
	3.20	1	2.2	2.2	8.9
	3.30	1	2.2	2.2	11.1
	3.40	1	2.2	2.2	13.3
	3.50	2	4.4	4.4	17.8
	3.70	5	11.1	11.1	28.9
	3.80	3	6.7	6.7	35.6
	3.90	1	2.2	2.2	37.8
	4.00	4	8.9	8.9	46.7
	4.10	4	8.9	8.9	55.6
	4.20	3	6.7	6.7	62.2
	4.30	4	8.9	8.9	71.1
	4.40	4	8.9	8.9	80.0
	4.50	4	8.9	8.9	88.9
	4.60	4	8.9	8.9	97.8
	4.90	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Descriptives

Variabel Pelatihan (X1) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompus.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	45	2.00	5.00	4.1556	.73718
X1.2	45	2.00	5.00	4.2444	.77329
X1.3	45	3.00	5.00	4.0889	.55687
X1.4	45	3.00	5.00	4.2889	.62603
X1.5	45	2.00	5.00	4.2222	.67044
X1.6	45	1.00	5.00	2.8444	1.08619
X1.7	45	1.00	5.00	4.0889	.82082
X1.8	45	3.00	5.00	4.2667	.68755
X1.9	45	2.00	5.00	4.0444	.85162
X1.10	45	3.00	5.00	3.8444	.67270
Mean.X1	45	2.80	4.90	4.0089	.49627
Valid N (listwise)	45				

Frequencies
Variabel Motivasi (X2) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompus.sav

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	22.2	22.2	22.2
	4.00	32	71.1	71.1	93.3
	5.00	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	26.7	26.7	26.7
	4.00	29	64.4	64.4	91.1
	5.00	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	16	35.6	35.6	37.8
	4.00	24	53.3	53.3	91.1
	5.00	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	7	15.6	15.6	17.8
	4.00	31	68.9	68.9	86.7
	5.00	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	4	8.9	8.9	11.1
	4.00	34	75.6	75.6	86.7
	5.00	6	13.3	13.3	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	16	35.6	35.6	37.8
	4.00	24	53.3	53.3	91.1
	5.00	4	8.9	8.9	100.0
Total		45	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	15.6	15.6	15.6
	4.00	29	64.4	64.4	80.0
	5.00	9	20.0	20.0	100.0
Total		45	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.2	2.2	2.2
	2.00	1	2.2	2.2	4.4
	3.00	6	13.3	13.3	17.8
	4.00	27	60.0	60.0	77.8
	5.00	10	22.2	22.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	9	20.0	20.0	26.7
	4.00	22	48.9	48.9	75.6
	5.00	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Mean.X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.88	1	2.2	2.2	2.2
	3.13	2	4.4	4.4	6.7
	3.38	4	8.9	8.9	15.6
	3.50	2	4.4	4.4	20.0
	3.63	5	11.1	11.1	31.1
	3.75	5	11.1	11.1	42.2
	3.88	3	6.7	6.7	48.9
	4.00	8	17.8	17.8	66.7
	4.13	4	8.9	8.9	75.6
	4.25	3	6.7	6.7	82.2
	4.38	3	6.7	6.7	88.9
	4.50	3	6.7	6.7	95.6
	4.63	1	2.2	2.2	97.8
	5.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Descriptives

Variabel Motivasi (X2) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompus.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	45	3.00	5.00	3.8444	.52030
X2.2	45	3.00	5.00	3.8222	.57560
X2.3	45	2.00	5.00	3.6889	.66818
X2.4	45	2.00	5.00	3.9333	.61791
X2.5	45	2.00	5.00	4.0000	.56408
X2.6	45	3.00	5.00	4.0444	.60135
X2.7	45	1.00	5.00	3.9778	.81153
X2.8	45	2.00	5.00	3.9111	.84805
Mean.X2	45	2.88	5.00	3.9028	.43456
Valid N (listwise)	45				

Frequencies

Lingkungan Kerja (X3) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompus.sav

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	12	26.7	26.7	28.9
	4.00	23	51.1	51.1	80.0
	5.00	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.4	4.4	4.4
	3.00	10	22.2	22.2	26.7
	4.00	27	60.0	60.0	86.7
	5.00	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11.1	11.1	11.1
	4.00	25	55.6	55.6	66.7
	5.00	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11.1	11.1	11.1
	4.00	22	48.9	48.9	60.0
	5.00	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	13.3	13.3	13.3
	4.00	25	55.6	55.6	68.9
	5.00	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Mean.X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.80	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	1	2.2	2.2	4.4
	3.20	1	2.2	2.2	6.7
	3.40	3	6.7	6.7	13.3
	3.60	5	11.1	11.1	24.4
	3.80	4	8.9	8.9	33.3
	4.00	7	15.6	15.6	48.9
	4.20	5	11.1	11.1	60.0
	4.40	7	15.6	15.6	75.6
	4.60	8	17.8	17.8	93.3
	4.80	2	4.4	4.4	97.8
	5.00	1	2.2	2.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Descriptives

Variabel Lingkungan Kerja (X3) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompu.sav

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	45	2.00	5.00	3.8889	.74536
X3.2	45	2.00	5.00	3.8222	.71633
X3.3	45	3.00	5.00	4.2222	.63564
X3.4	45	3.00	5.00	4.2889	.66134
X3.5	45	3.00	5.00	4.1778	.64979
Mean.X3	45	2.80	5.00	4.0800	.50704
Valid N (listwise)	45				



Frequencies
Variabel Prestasi Kerja (Y) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten
Dompus.sav

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.7	6.7	6.7
	4.00	26	57.8	57.8	64.4
	5.00	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	6	13.3	13.3	15.6
	4.00	26	57.8	57.8	73.3
	5.00	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.9	8.9	8.9
	3.00	6	13.3	13.3	22.2
	4.00	24	53.3	53.3	75.6
	5.00	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	20.0	20.0	20.0
	4.00	34	75.6	75.6	95.6
	5.00	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	24.4	24.4	24.4
	4.00	29	64.4	64.4	88.9
	5.00	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	20.0	20.0	20.0
	4.00	27	60.0	60.0	80.0
	5.00	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	13.3	13.3	13.3
	4.00	25	55.6	55.6	68.9
	5.00	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	15.6	15.6	15.6
	4.00	23	51.1	51.1	66.7
	5.00	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.4	4.4	4.4
	3.00	11	24.4	24.4	28.9
	4.00	25	55.6	55.6	84.4
	5.00	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Mean.Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.4	4.4	4.4
	3.11	1	2.2	2.2	6.7
	3.22	1	2.2	2.2	8.9
	3.33	7	15.6	15.6	24.4
	3.44	2	4.4	4.4	28.9
	3.56	7	15.6	15.6	44.4
	3.67	5	11.1	11.1	55.6
	3.78	3	6.7	6.7	62.2
	3.89	8	17.8	17.8	80.0
	4.00	4	8.9	8.9	88.9
	4.11	1	2.2	2.2	91.1
	4.33	3	6.7	6.7	97.8
	4.44	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Descriptives

Variabel Prestasi Kerja (Y) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Dompusav

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	45	3.00	5.00	4.2889	.58861
Y.2	45	2.00	5.00	4.0889	.70137
Y.3	45	2.00	5.00	3.9333	.86340
Y.4	45	3.00	5.00	3.8444	.47461
Y.5	45	3.00	5.00	3.8667	.58775
Y.6	45	3.00	5.00	4.0000	.63960
Y.7	45	3.00	5.00	4.1778	.64979
Y.8	45	3.00	5.00	4.1778	.68387
Y.9	45	2.00	5.00	3.8222	.74739
Mean.Y	45	3.00	4.44	3.6840	.34892
Valid N (listwise)	45				

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

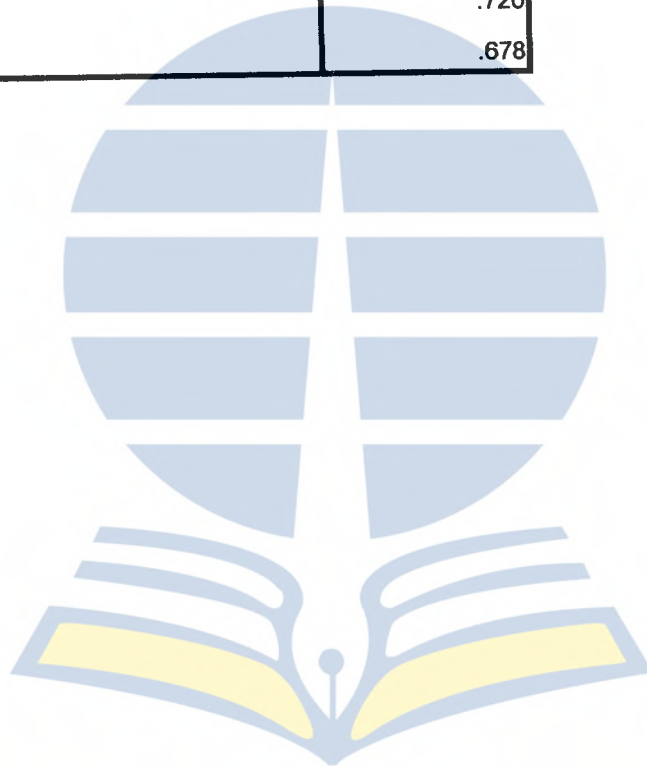
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26646821
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.720
Asymp. Sig. (2-tailed)		.678

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



2) Uji Heteroskedastisitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.056	3	.019	.596	.621 ^a
	Residual	1.277	41	.031		
	Total	1.333	44			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: abs

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.091	.264		.346	.731
	X1	.054	.066	.153	.813	.421
	X2	.061	.089	.152	.686	.497
	X3	-.085	.075	-.246	-1.134	.263

a. Dependent Variable: abs

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.354	.388		3.491	.001		
	X1	.145	.076	.237	1.903	.034	.826	1.210
	X2	.244	.108	.317	2.250	.018	.648	1.544
	X3	.210	.099	.309	2.119	.021	.603	1.658

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Analisis regresi (uji F dan t)

Regression (Uji F dan uji t)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.435	.26216

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.539	3	.846	12.314	.000 ^a
	Residual	2.818	41	.069		
	Total	5.357	44			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

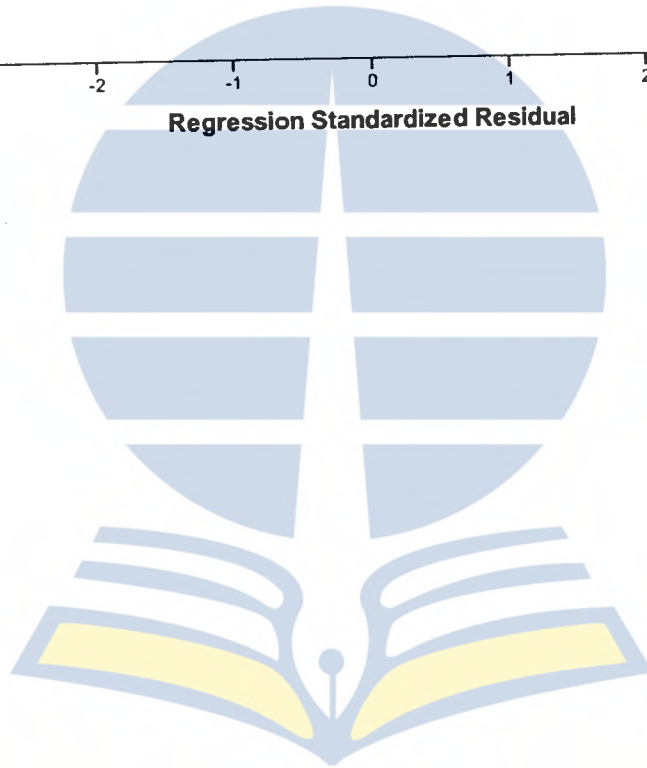
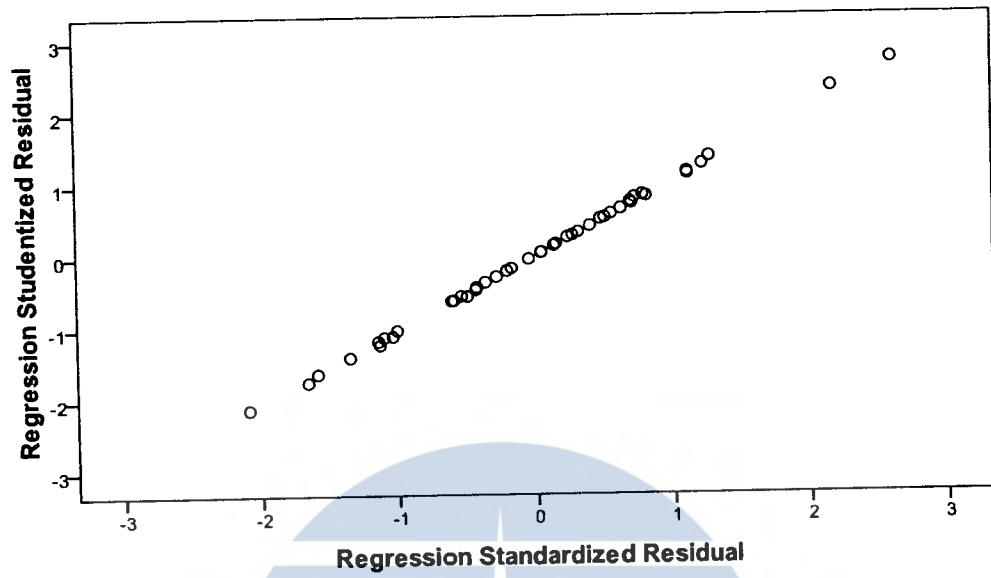
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.354	.388		3.491	.001
	X1	.145	.076	.237	1.903	.034
	X2	.244	.108	.317	2.250	.018
	X3	.210	.099	.309	2.119	.021

a. Dependent Variable: Y

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 8. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Lampiran 8a. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Pelatihan (X1)

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Pelatihan (X1)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.877	Reliabel
X1.1	0.580		Valid
X1.2	0.723		Valid
X1.3	0.680		Valid
X1.4	0.694		Valid
X1.5	0.704		Valid
X1.6	0.500		Valid
X1.7	0.729		Valid
X1.8	0.759		Valid
X1.9	0.704		Valid
X1.10	0.637		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2016



Lampiran 8b. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Variabel Motivasi (X2)

**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Variabel Motivasi (X2)**

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.855	Reliabel
X2.1	0.510		Valid
X2.2	0.645		Valid
X2.3	0.715		Valid
X2.4	0.631		Valid
X2.5	0.637		Valid
X2.6	0.702		Valid
X2.7	0.711		Valid
X2.8	0.724		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2016

Lampiran 8c. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel
Lingkungan Kerja (X3)

**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.864	Reliabel
X3.1	0.710		Valid
X3.2	0.766		Valid
X3.3	0.635		Valid
X3.4	0.811		Valid
X3.5	0.797		Valid

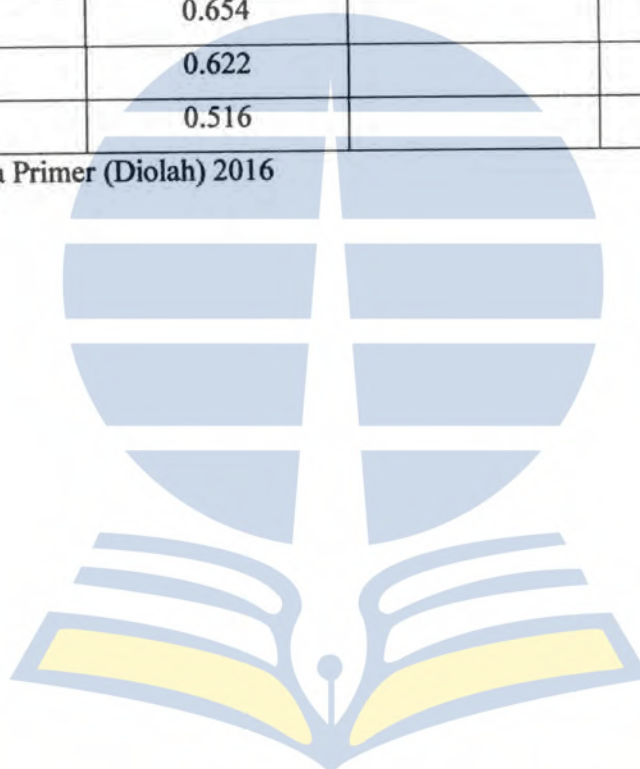
Sumber: Data Primer (Diolah) 2016

Lampiran 8d. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel
Prestasi Kerja (Y)

**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.871	Reliabel
Y1	0.492		Valid
Y2	0.530		Valid
Y3	0.457		Valid
Y4	0.627		Valid
Y5	0.479		Valid
Y6	0.702		Valid
Y7	0.654		Valid
Y8	0.622		Valid
Y9	0.516		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2016



Lampiran 9. Rekapitulasi Deskripsi Variabel

Lampiran 9a. Rekapitulasi Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

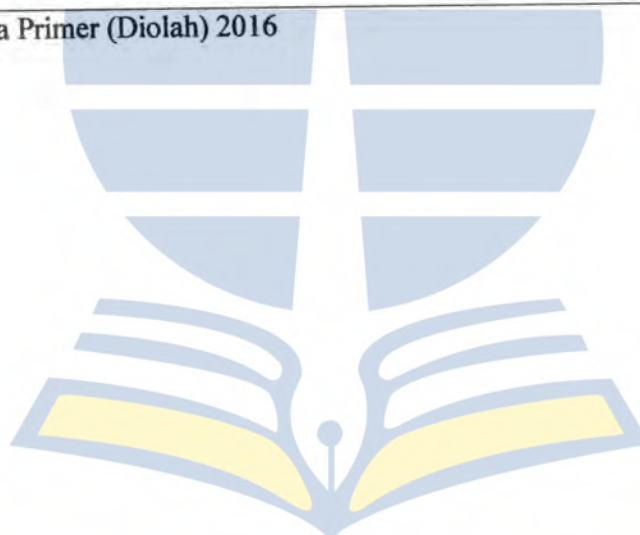
Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-Rata X1	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%		
Dibekali pengetahuan dan keterampilan (X1.1)	0	0	1	2.3	6	13.3	23	51.1	15	33.3	4.15	Sering
Pelatihan memberikan kesempatan menyerap pengarahannya pimpinan (X1.2)	0	0	1	2.2	6	13.3	19	42.2	19	42.2	4.24	Sangat sering
Pelatihan memberikan peningkatan kemampuan melihat masalah dan mengumpulkan berbagai fakta (X1.3)	0	0	0	0	5	11.1	31	68.9	9	20.0	4.08	Sering
Pelatihan meningkatkan kemampuan mengembangkan bakat dalam pekerjaan (X1.4)	0	0	0	0	4	8.9	24	53.3	17	37.8	4.28	Sangat Sering
Pelatihan dapat meningkatkan proses berpikir (X1.5)	0	0	1	2.2	3	6.7	26	57.8	15	33.8	4.22	Sangat Sering
Intensitas pelatihan seringkali dilakukan (X1.6)	5	11.1	14	31.1	10	22.2	15	33.3	1	2.2	2.84	Kadang-kadang
Pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi (X1.7)	1	2.2	1	2.2	4	8.9	26	57.8	13	28.9	4.08	Sering
Pelatihan meningkatkan rasa ingin tahu (X1.8)	0	0	0	0	6	13.3	21	46.7	18	40.0	4.26	Sangat Sering
Materi pelatihan yang diikuti sesuai dengan harapan (X1.9)	0	0	1	2.2	12	26.7	16	35.6	16	35.6	4.04	Sering
Metode pelatihan sesuai kebutuhan	0	0	0	0	14	31.1	24	53.3	7	15.6	3.84	Sering

Lampiran 9c. Rekapitulasi Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-Rata X3	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%		
Mendapatkan fasilitas pendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan (X3.1)	0	0	1	2.2	12	26.7	23	51.1	9	20.0	3.88	Baik
Pengaturan dan tata letak fasilitas kerja memberikan kemudahan dan kenyamanan (X3.2)	0	0	2	4.4	10	22.2	27	60.0	6	13.3	3.82	Baik
Menjalin kerjasama yang baik di tempat kerja (X3.3)	0	0	0	0	5	11.1	25	55.6	15	33.3	4.22	Sangat Baik
Menjalin hubungan yang baik di tempat kerja (X3.4)	0	0	0	0	5	11.1	22	48.9	18	0.0	4.28	Sangat Baik
Situasi dan kondisi kerja, mendukung dalam melaksanakan pekerjaan (X3.5)	0	0	0	0	6	13.3	25	55.6	14	31.1	4.17	Baik
Rata-rata frekuensi jawaban variable (X3)											4.08	Baik

Sumber: Data Primer (Diolah) 2016



Lampiran 9d. Rekapitulasi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-Rata X ₂	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%		
Penyelesaian pekerjaan berpedoman pada ketentuan mutu yang telah ditentukan oleh instansi (Y1)	0	0	0	0	3	6.7	26	57.8	16	35.6	4.28	Sangat Baik
Menyelesaikan pekerjaan memperhatikan mutu (Y2)	0	0	1	2.2	6	13.3	26	57.8	12	26.7	4.08	Baik
Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas (Y3)	0	0	4	8.9	6	13.3	24	53.3	11	24.4	3.93	Baiki
Selalu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan (Y4)	0	0	0	0	9	20.0	34	75.6	2	4.4	3.84	Baik
Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak (Y5)	0	0	0	0	11	24.4	29	64.4	5	11.1	3.86	Baik
Selalu dapat memahami dan menguasai dengan baik tugas yang diberikan (Y6)	0	0	0	0	9	20.0	27	60.0	9	20.0	4.00	Baik
Dapat mengambil inisiatif agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan tepat dan benar (Y7)	0	0	0	0	6	13.3	25	55.6	14	31.1	4.17	Baik
Selalu merasa senang dengan tugas yang diberikan (Y8)	0	0	0	0	7	15.6	23	51.1	15	33.3	4.17	Baik
Sering mengeluh tentang tugas yang diberikan (Y9)	0	0	2	4.4	11	24.4	25	55.6	7	15.6	3.82	Baik
Rata-rata frekuensi jawaban variable (Y)											3.68	Baik

Sumber: Data Primer (Diolah) 2016