Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng

The Influence of Completeness, Motivation and Training on Performance of Officials of Communications, Informatics, Statistics and Encryption of Bantaeng Regency

RISNAWATI

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik & Persandian Kabupaten Bantaeng
Email : risna87@gmail.com

Buyung Ramadhoni

PPs Unismuh Makassar

Muhammad Idrus

PPs STIE AMKOP

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian kabupaten Bantaeng. 3) Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian kabupaten Bantaeng. 4) Untuk menganalisis Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, INformatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Metode yang di gunakan adalah Survey lapangan dengan kuisener sbagai instrument pendukung. Penelitian ini dapat di golongan sebagai penelitian populasi karena seluruh populasi dijadikan responden. Metode yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi akan dijadikan responden Data dianalisis dengan Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara bersama-sama, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan

pengaruhnya adalah Kompetensi, kemudian di susul oleh Pelatihan di posisi kedua, dan terakhir adalah motivasi.

Kata Kunci : Kompetensi, motivasi, Pelatihan dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to: 1) To analyze the influence of competence on the performance of the office of communications, informatics, Statistics and endcryption of bantaeng regency 2) To analyze the influence of motivation on the performance of the office of communications, informatics, Statistics and endcryption of bantaeng regency 3) To analyze the effect of training on the performance of the office of communications, informatics, Statistics and endcryption of bantaeng regency 4) To analyze the dominant variable affecting the performance personnel communications, informatics, Statistics and endcryption of bantaeng regency.

This research was conducted at the office of communications, informatics, Statistics and endcryption of Bantaeng regency. The method used is field survey with questionnaire as supporting instrument. This study can be classified as a population study because the entire population is made a respondent. The method used is the census method, where the entire population will be used as respondents data is analyzed by multiple linear regression.

The results of this study indicate that 1) simultaneously, the three factors or variables that become the research analysis of factors competence, motivation, and training, has a significant and significant influence on employee performance on the office of communications, informatics, statistics and endcryption of bantaeng regency, 2) Individually or partially, that the factors of competence, motivation, and training, have a significant or significant influence on employee performance at the office of communications, informatics, statistics and endcryption and bantaeng district administration. Of the three factors, the most dominant factors of influence is competence, followed by training in second position, and last is motivation

Keywords : Competence, Motivation, Training and employee Performance

PENDAHULUAN

Terbentuknya susunan perangkat daerah dimana terjadi perubahan struktur organisasi perangkat daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng No. 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat

Daerah maka bidang Informasi dan Komunikasi berubah menjadi Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian. Dimana Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang sebelumnya berada di bawah naungan Dinas Perhubungan dan Infokom kabupaten Bantaeng. Pembentukan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dimana perlu dilakukan secara terencana dan terpadu sehingga dapat dilakukan secara optimal, efektif, efisien serta tepat sasaran, guna menjamin berlangsungnya pembangunan di bidang komunikasi, informatika, statistik dan persandian yang efektif maka diperlukan rencana strategis sebagai langkah awal untuk mengukur kinerja pegawai, olehnya itu setiap pegawai harus mampu menghadapi perubahan era globalisasi yang semakin pesat. Oleh karena itu SDM merupakan aset yang harus di tingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi dimana setiap pegawai mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensi dan motivasinya secara optimal khususnya dalam hal kinerjanya.

Menurut Greny (2004:1) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu kesatuan antara manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah organisasi pengembangan segala potensi yang dimiliki oleh manusia dalam menjalankan aktivitasnya, sedangkan sumber daya manusia adalah pemanfaatan segala kemampuan manusia menjadi sesuatu yang bermanfaat dan berguna dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menuntut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai konsekuensi menjadi pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai pengabdian kepada Negara dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Tadjudin, (2001). Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Hal ini menunjukkan kesan bahwa kebanyakan pegawai sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya diakibatkan rendahnya pemberian kebutuhan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan organisasi/instansi pemerintah didalam memberikan kebijakan untuk mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Muliando (2005 : 23)

Secara alamiah, setiap orang pada setiap saat selalu diliputi kebutuhan, dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang berbuat sesuatu pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan akan menjadi taraf intensitas yang cukup. Pemenuhan kebutuhan selalu diilhami oleh motif untuk memenuhinya. Atau dengan kata lain, motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan. Simamora (2007: 18).

Masalah motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, baik dalam memahaminya maupun bagaimana menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi dengan motivasi kerja yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena diyakininya bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan untuk dan sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian:2002).

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain : Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, Jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Mathis dan Jackson, (2002:65)

Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah program pelatihan bagi anggota organisasi. Didalam organisasi modern, dengan beranekaragam kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi tugas bahkan lebih sulit dan menantang bagi analisis sumber daya manusia.

Program pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai yang terus meningkat, maka ada motivasi untuk memacu karya yang secara otomatis akan mempengaruhi pada kinerja pola kinerja percepatan pencapaian tujuan organisasi / perusahaan. Hasjri (2008:18).

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mitchel (1978) bahwa kinerja yang baik akan sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja pegawai. Dalam perkembangannya kemudian Blumberg dan Pringle (1992:56) menyatakan bahwa kinerja tidak saja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh situasi Motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2001), Marwiah (2002), dan Firman (2003) yang mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang mencakup motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin, kompetensi dan Motivasi.

Haedar (2008). mengatakan bahwa salah satu mempengaruhi prestasi kerja adalah kompetensi dan pengalaman kerja. Senada dengan hal

ini dua peneliti sebelumnya maka Hasjri (2008:18) mengatakan bahwa faktor dari beberapa yang dikemukakan Kompetensi juga mempengaruhi kinerja.

Beritik pada kondisi riil yang terjadi, maka penelitian ini mengangkat Judul: "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng"

TINJAUAN PUSTAKA

a. Kompetensi

Menjelaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia, maka mengacu kepada teori kemampuan yang diperkenalkan oleh Terry (2005:151) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2005:19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang dikuasai. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Pandangan tentang kompetensi juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin, (2004:39) yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap individu sumber daya manusia yang memiliki pendidikan ditunjang dengan keterampilan merupakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan ditunjang dengan pengalaman kerja yang matang merupakan sumber daya manusia yang kapabilitas. Sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja dengan penguasaan teknologi yang tinggi, akan menjadi sumber daya manusia yang profesional.

Mengacu kepada teori-teori yang dikemukakan di atas, maka perlu diamati pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sesuai dengan akses kompetensi yang dimiliki untuk peningkatan kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang meliputi tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Sudirman (2003:12), memberikan ciri-ciri lain yang menandai karyawan yang produktif, yaitu: 1) cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat; 2) kompetensi secara professional; 3) memahami pekerjaan; 4) belajar dengan cerdas, meng-gunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan; 5) selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti; 6) dianggap bernilai oleh atasannya; 7) memiliki catatan prestasi yang baik; 8) selalu meningkatkan diri.

b. Motivasi

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada manusia, khususnya bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Rumusan tentang motivasi oleh (Robbins, 1999:50) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja (kinerja).

Definisi lain tentang motivasi oleh Winardi (2001:2) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat

internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan potensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai hasil kerja.

Motivasi memprediksi upaya untuk menghasilkan hasil kerja. Upaya bersama-sama dengan sifat-sifat individual dan batuan keorganisasian memprediksi kinerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kerja individual.

Motivasi merupakan faktor penting bagi kinerja individual tapi bua satu-satunya variabel, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi seperti upaya yang dikerahkan, kemampuan, pengalaman kerja, naluri (insting), umur, tingkat pendidikan, dll.

Menurut Winardi (2001:4) apabila mempelajari macam pandangan dan pendapat tentang motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja, serta motivasi mencakup pengarah kearah tujuan. Sebuah konsep yang digunakan apabila menerangkan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi seorang individu atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang mengorganisasikan dan mengarahkan perilaku.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah motif dalam diri individu yang berhubungan dengan rangsangan atau suatu pengharapan sedangkan motif adalah kondisi dari individu yang dapat mendorong (inner drive) seseorang bertindak. Dengan demikian motivasi lebih bersifat aktif aktif sedang motif bersifat pasif.

Untuk mengetahui suatu pengertian operasional mengenai motivasi sesungguhnya bukanlah merupakan suatu hal yang sederhana karena motivasi menurut pengertian ini mengisyaratkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang bersumber dari dalam diri seseorang yang ditampakan melalui sikap, pemenuhan kebutuhan, penilaian, pemahaman, interpretasi terhadap ransangan yang memberikan kesan/makna bagi inderanya yang pada akhirnya membentuk suatu keinginan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Motivasi juga didefinisikan sebagai hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Motivasi merupakan suatu yang kompleksitas kebutuhan yang diinginkan oleh manusia sebagai bagian dari organisasi.

C . Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2007:140) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan

pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2005:86) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Thoha (2003:23) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan latihan dan pendidikan bagi pegawai negeri, antara lain :

1. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi bare, pengenalan pada pelbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;
2. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
3. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

D. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan kata lain, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Armstrong (2009) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

a. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng, Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan di mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Januari 2018

b. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Infokom Dan Statistika Kabupaten Bantaeng.

Sampel adalah seleksi dari keseluruhan subyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi, (Alimul A, 2008). Penelitian ini menggunakan metode sampling sensus atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana seluruh Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel.

HASIL

a. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Obyek kajian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka seluruhnya akan dijadikan responden. Karena besarnya responden dalam penelitian berjumlah sama dengan populasi, maka penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian populasi. Metode yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi akan dijadikan responden.

b. Variabel Kompetensi

Kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja karyawan tersebut. Hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengetahui kemampuan kerja calon karyawan. Melalui kompetensi yang dimiliki oleh calon karyawan membantu perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk calon karyawan yang akan dipilihnya tersebut. Sebagai calon karyawan harus tahu kira-kira kompetensi apa yang dimiliki dan sedang dicari oleh perusahaan yang dituju .

Pengetahuan kompetensi sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja optimal dan

memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun akan membantu mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan training dan pelatihan-pelatihan yang diperlukan oleh karyawan guna meningkatkan kompetensinya. Seorang karyawan bertanggungjawab dalam menyelesaikan masalah dan menjalankan tugas, serta mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasan dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan kinerja karyawan.

c. Variabel Motivasi

Tidak kalah pentingnya dengan kompetensi, motivasi pun memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja seorang pegawai tidak dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi kepada organisasi. Tidak adanya motivasi kerja pegawai, organisasi akan kesulitan untuk memperkerjakan pegawai. Motivasi timbul dari dalam diri seseorang, untuk apa dia bekerja, untuk siapa dia bekerja, dan kenapa dia harus bekerja, beberapa hal itu yang dapat menumbuhkan motivasi kerja seseorang. Motivasi menjadi pendorong utama perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan. Seorang pekerja menjadi rajin atau tidak, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri lewat motivasi yang ada dalam dirinya. Perhatian serius pada masalah motivasi membuat pimpinan di suatu organisasi dalam memanfaatkan motivasi di dalam diri tiap pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diri pun dapat ditemukan dengan cara berpikir positif, mengenali diri sendiri dan jadilah diri sendiri, membiasakan diri bekerja dengan tertib dan disiplin, memadukan kemampuan berpikir dan bekerja, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

d. Variabel Pelatihan

Pelatihan juga dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan perusahaan. Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. suatu proses belajar dan usaha yang dilakukan perusahaan/organisasi untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya. Pelatihan yang dilakukan oleh pegawai lebih ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis untuk memperoleh: 1) Meningkatkan keterampilan kerja, 2) Memahami pekerjaan dengan benar, 3) Bekerja dengan cara yang benar. Secara rinci hasil tabulasinya sebagai berikut:

Tabel 4.3.3
Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan

No	Indikator	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%

1	Pelatihan teknis yang pernah diikuti pegawai dapat meningkatkan keterampilan kerja	-	-	-	-	10	25	17	42,5	13	32,5
2	Pelatihan teknis yang pernah diikuti pegawai mudah memahami pekerjaan yang benar	-	-	-	-	15	37,5	10	25	15	37,5
3	Semua pegawai sudah pernah mengikuti pelatihan teknis sehingga dapat bekerja dengan benar	-	-	-	-	12	30	9	22,5	19	47,5

Sumber: Data primer setelah diolah (2018)

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diberikan penjelasan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai sudah berproses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Pegawai memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

e. Variabel Kinerja Pegawai

Setiap organisasi mempunyai tujuan. Kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tanggungjawab yang diembankan kepada pegawai itu. Jika tidak ada kinerja maka tujuan sub bagian organisasi maupun tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Selanjutnya untuk menjelaskan hasil tersebut, akan diuraikan perpaduan antara temuan empirik hasil penelitian yang telah diuji secara statistik dengan teori dan temuan empirik hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh jastifikasi

konstruk teori baru ataupun pengembangan teori yang telah ada. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kompetensi (X_1) terdapat $t_{hitung} = 2,803$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk itu pegawai negeri selanjutnya memiliki ketiga komponen tersebut, kompetensi pengetahuan yang menekankan pada kemampuan konseptual yakni kerja yang banyak menggunakan pikiran, kompetensi pengetahuan merujuk pada kemampuan memahami keseluruhan organisasi secara utuh, bagaimana relasi antar organisasi, bagaimana perubahan pada salah satu bagian mempengaruhi keseluruhan proses, termasuk di dalamnya mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan tujuan organisasinya dengan membuat strategi planning. Kompetensi keterampilan merupakan kemampuan memahami bagaimana mewujudkan kebijakan, keputusan yang dibuat oleh pimpinan organisasi menjadi kenyataan atau dengan kata lain kompetensi keterampilan merupakan kemampuan mengimplementasikan kebijakan dengan menggunakan sumberdaya yang ada (man, machine and financial). Kompetensi sikap/perilaku merupakan kemampuan menerjemahkan konsep yang dirumuskan oleh pimpinan (mengintegrasikan kebijakan), serta menghimpun informasi dari anggota organisasi dan mengolahnya menjadi rekomendasi kebijakan yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pimpinan di atasnya untuk membuat kebijakan. Kompetensi perilaku juga terikat dengan integritas dan komitmen

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi (X_2) terdapat t_{hitung} sebesar 2,126 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan Agung P (2012) dengan judul "Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen, menunjukkan bahwasanya motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi, semakin tinggi motivasi pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Ibriati Kartika A (2012) dengan judul "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja atau kinerja pegawai PT. Telkom.

Hasil penelitian yang dilakukan Yoga Wardhana (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Tangerang” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh besar yang dihasilkan dari elemen motivasi terhadap kinerja pegawai

Fauziah (2013), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang”. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di perusahaan tersebut, yaitu sebanyak 98 orang dengan menggunakan metode pertanyaan (kuesioner). Data dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh adanya perangsang dari luar dalam hal ini dari pimpinan organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Dari adanya ransangan-ransangan tersebut akan menjadi mesin penggerak bagi karyawan atau pegawai tersebut untuk bekerja baik dan benar.

Motivasi seseorang menurut Sagir (1985:97), meliputi hal-hal sebagai berikut: kinerja, penghargaan, tantangan, pengembangan, dan kesempatan.

Kinerja sebagai unsure dalam mesin penggerak motivasi seseorang adalah suatu hal yang menjadi iming-iming dalam hidupnya. Kemauan dan keinginan bekerja biasa berasal dari dalam diri karena ingin menampakkan manusia yang berkeyakinan keras untuk menciptakan prestasi kerja dalam mengerjakan sesuatu. Hal ini akan lebih meningkat lagi ketika diperhadapkan bahwa pekerjaan itu sebagai amanah yang perlu dipertanggungjawabkan kepada diri sendiri, sesama bahkan kepada Tuhan YME.

Penghargaan, pengakuan (*Recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Pekerjaan yang kurang atau tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Kadang kala pegawai menjadi malas dan tidak bergairah di tempat kerjanya.

Pengembangan adalah berkaitan dengan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang, baik dalam pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan ke tingkat pendidikan yang sesuai dengan keahlian dan jurusannya di atasnya. Hal ini dapat menjadikan stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

c. **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng bertujuan untuk mendukung pelaksanaan pegawai melalui latihan secara tugas pokok lainnya dalam peningkatan kapasitas profesionalisme pegawai, pelatihan yang dilaksanakan dengan tujuan memberikan pengetahuan

tentang pekerjaan seorang pegawai karena dalam setiap job pegawai masih terdapat kualifikasi pendidikan yang sangat rendah maka perlu adanya pelatihan untuk pegawai agar menghasilkan tenaga kerja yang handal.

Menurut Michael J. Juices dalam Mustofa Kamil (2010:3) pelatihan adalah untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Secara konseptual pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk membangun persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Jadi pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyeliaan. SastrohadWiryo (2002:201) mengemukakan diklat menurut sifatnya dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu diklat umum, pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan.

Pelatihan umum dilaksanakan di dalam dan diluar suatu organisasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengushakan pars peserta pendidikan memperoleh pengetahuan dan ketera ; pilau umum. pelatihan keahlian merupakan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pendidikan dan pelatihan ketatalaksanaan. sedangkan pelatihan kejuruan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang bertaraf lebih rendah dadpada pelatihan keahlian

Variabel Pelatihan (X_3) terdapat $t_{hitung} = 2,353$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian sejalan dengan Indira Latanro (2002) dengan judul "pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Blnagriya upakara Makassar" hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan memiliki keterkaitan cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, kegiatan pengembangan sumber daya manusia mempunyai keterkaitan "cukup berpengaruh" terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Binagriya Upakara Makassar.

Hasil penelitian sejalan dengan Haedar (2008) denga judul "pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja tutor paket B pada subdin pendidikan luar sekolah dinas pendidikan provinsi selawesi selatan. Dimana nilai R^2 sebesar 0.885 (mendekati 1) memberikan pengaruh signifikan maka dapat dikatakan pengaruh variable bebas terhdap variable terikat adalah kurikulum (X_1),

metode pengajaran (X2), kompetensi (X3) dan pengalaman kerja (X4) serta konstan koefisien regresi memberikan pengaruh signifikan.

Hasil penelitian sejalan dengan SAiful A (2009) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai BNI Bulukumba alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda hasil temuan menemukan bahwa variable pengetahuan, keterampilan, sikap professional dan wawasan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan. Setelah diuji dengan Uji-F ternyata F-hitung lebih besar dari F-tabel, dengan menunjukkan bahwa sikap professional lebih dominan setelah diperbandingkan antara lain koefisien regresi (B) lebih besar dibandingkan dengan T-hitung lainnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa untuk mencapai kinerja yang bagus diperlukan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai hanya mempunyai kemampuan kerja tanpa adanya program pelatihan, maka pegawai tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan, hal ini disebabkan antara program pelatihan dan kemampuan kerja memiliki ikatan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan hipotesis penelitian yang dikembangkan, dan melalui hasil uji hipotesis yang diuraikan dalam hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan menyebabkan kinerja pegawai seseorang yang tinggi pula. Secara empiris kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga implikasi dari hasil kajian ini adalah pada saat pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, di mana pegawai mampu menciptakan suasana kerja, di mana pegawai selalu membuat keterampilan maka efektivitas dan produktivitas dari organisasi akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pemberian motivasi yang diberikan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Pelatihan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa Pegawai memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.
4. Kompetensi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa adanya kompetensi, motivasi, dan pelatihan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil

kerja yang diharapkan organisasi, tentunya juga memperhatikan aspek-aspek yang mendukung kinerjanya.

REFERENSI

- Atmosoeparto, 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*, PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Arifin, Zainal. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Azwar S. 2014. *Psikologi Inteligensi*. Yogyakarta
- Byrne, M. 2001. *Interviewing as a data collection method*. Association of Operating Room Nurses. *AORN Journal*
- Creswell, J. W. 1998. *Qualitatif Inquiry and Research Design*. Sage Publications, Inc: California
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Follet, Marquett, 2004. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Ghalib, N., & Gunawan, B. I. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI GURU MADRASAH DI KECAMATAN SOMBA OPU KABUPATEN G. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 42-49.
- Gulick, Johson, 2004. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Gomes, F. Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Group
- Kadir, Abdul, 2003. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kerlinger, Fred N. 1973. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: UGM
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung

- Moekijat, 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman, 2003. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Intelligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2005. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Megginson, David, dkk., 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Miclani, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta
- Miles, M. B dan Huberman, A. M. 1984. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. California: Sage
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil, 2004. "Human Resource Management In Strenght Quality Prospective". Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprapto, 2004. *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J,. 2001. *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metedologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Sanafiah Faisal. 1990. *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Malang: YA3
- Sastrahadiwiryoy, 2002. *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet, 2004. "Human Resource Quality and Competence". <http://humanresource.com>

- Siagian, P. Sondang, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Stoner, Western., 2004. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv
- Sukardi, 2009. *Metodologi penelitian pendidikan: kompetensi dan praktiknya* Jakarta: Bumi Aksara
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Syamsuddin, 2001. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep". Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Widya, Puspitas, 2004. *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.