

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**HABIBAH SURYANINGSI
2018.MM.2.1873**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**HABIBAH SURYANINGSI
2018.MM.2.1873**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

Oleh :

HABIBAH SURYANINGSI

2018. MM. 2.1873

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 25 Maret 2021

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si


Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

School Of Business
Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI****JUDUL TESIS :**

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nama Mahasiswa : Habibah Suryaningsi
NIM : 2018.MM.2.1873
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Didik Handayani Gusti, S.E.,M.Si

Tanggal Ujian : 25 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 160 /SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, April 2021

Mahasiswa Ybs,



HABIBAH SURYANINGSI
2018.MM.2.1873

ABSTRAK

Habibah Suryaningsi. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (2) pengaruh secara simultan motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 70 orang Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Motivasi kerja, Pelatihan dan Kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Motivasi kerja, Pelatihan dan Kepuasan mampu meningkatkan Prestasi Kerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (2) secara simultan Motivasi kerja, Pelatihan dan Kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan berpengaruh dominan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: *Motivasi kerja, Pelatihan dan Kepuasan dan kinerja*



ABSTRACT

Habibah Suryaningsi. 2021. *The Effect of Work Motivation, Training and Satisfaction on Employee Performance Improvement at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency, supervised by Muhammad Idris and Asri.*

This study aims to analyze (1) the effect partially work motivation, training and satisfaction on improving employee work performance at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency (2) the simultaneous effect of work motivation, training and satisfaction on improving employee work performance at the Education Office and Culture of Polewali Mandar Regency (3) the most dominant variable affecting the improvement of employee work performance at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency.

This study was conducted on the staff of the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 70 employees at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that (1) partially work motivation, training and satisfaction had a positive and significant effect on the improvement of employee work performance at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency. This means that work motivation, training and satisfaction can improve employee job performance at the Polewali Mandar Regency Education and Culture Office (2) simultaneously work motivation, training and satisfaction have a positive and significant effect on employee job performance improvement at the Education and Culture Office of Polewali Regency Mandar (3) partially shows that the Satisfaction variable has a dominant effect on the Improvement of Employee Performance at the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency. This shows that the better the satisfaction, the better the job performance of the Polewali Mandar Regency Education and Culture Office employees.

Keywords: *work motivation, training and satisfaction and performance*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar ”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setia hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Asri, S.Pd., M.Pd dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Penjaminan Mutu Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Maret 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Motivasi.....	9
2.3. Pelatihan	14
2.3.1. Pengertian Pelatihan	15
2.3.2. Bentuk-bentuk Latihan Dan Pendidikan	15
2.3.4. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan.....	17
2.3.5. Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan.....	19
2.4. Prestasi Kerja Pegawai.....	27
2.4.1. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.....	28
2.4.2. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	29
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL	
3.1. Kerangka Konseptual	37
3.2. Hipotesis	39
3.3. Definisi Operasional Variabel	40
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain dan Pendekatan Penelitian	42
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
4.3. Populasi dan Sampel	42
4.4. Skala dan Pengukuran Data	43

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian	43
4.5.1 Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>)	44
4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test Of Reliability</i>)	45
4.6. Metode Pengumpulan Data	45
4.7. Teknik Analisa Data	46
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Karakteristik Responden	49
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	54
5.3. Uji Kualitas Data	60
5.4. Pengujian Hipotesis	64
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Simpulan	82
6.2. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Skema Hirarki Kebutuhan Maslow.....	11
3.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	75
5.1. Scatterplot.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1. ...Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
5.2. ...Responden Berdasarkan Usia	51
5.3. ...Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	53
5.4. ...Responden Berdasarkan Motivasi Kerja.....	54
5.5. ...Deskripsi Responden Terhadap Pelatihan	56
5.6. ...Deskripsi Responden Terhadap Kepuasan	57
5.7. ...Deskripsi Responden Terhadap Prestasi Kerja	58
5.8. ...Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X_1).....	60
5.9. ...Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2).....	60
5.10...Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (X_3).....	61
5.11...Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	61
5.12...Hasil Uji Reliabilitas	62
5.13...Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	63
5.14...Hasil Regresi Berganda	64
5.15...Hasil Uji F	66
5.16...Hasil Uji Parsial.....	67
5.17...Hasil Uji Beta	68
5.18...Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS
2. TABEL DESKRIPSI DATA
3. HASIL TABULASI DATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan proses manajemen pada suatu organisasi mulai dari tingkat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai dengan evaluasi terhadap seluruh kegiatan manajemen organisasi atau organisasi. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi/organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan Prestasi Kerja sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi. Untuk itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai variabel penting yang harus diperhatikan organisasi adalah bagaimana memotivasi pegawai dan memberikan pelatihan serta meningkatkan kepuasan kerjanya.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan

sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan Prestasi Kerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2012) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Teori lain yang berkaitan dengan motivasi oleh Abraham Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan. Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor, dan McClelland dengan teori prestasi. Apabila disimak lebih jauh tentang masing-masing teori tersebut maka, Abraham Maslow melihat kebutuhan manusia secara bertingkat (*bersusun*) dimulai dari kebutuhan yang paling rendah yakni kebutuhan dasar (*physiological needs*), sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya yakni aktualisasi diri (*self actualisation needs*).

Peningkatan prestasi kerja pegawai organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya melalui pelatihan, pendidikan dan adanya hubungan kerja yang baik dengan semua tim yang ada pada organisasi tersebut.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan guna meningkatkan keterampilan untuk

memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2013:140) 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 Prestasi Kerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2012:86) 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.

Pelatihan yang di ikuti pegawai akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerjanya dan memberikan kepuasan kerja bagi yang bersangkutan. Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dapat di katakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Robbins (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karena seorang karyawan yang masuk kerja pada suatu organisasi membawa sekumpulan harapan, hasrat, dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari kebutuhan

tersebut terpenuhi. Ada tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, atas dasar pemikiran bahwa pekerja merasa dirinya dihargai dalam pekerjaannya, yaitu: (1) meningkatkan pengharapan bahwa pekerja dapat memperoleh nilai yang diinginkan, (2) meningkatkan keyakinan pekerja bahwa dia melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bemilai; (3) menaikkan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan nilai hasil kerjanya. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa senang, gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi harapan. Dengan pertimbangan tersebut di atas, maka indikator-indikator kepuasan kerja adalah; (1) intrinsik yang terdiri dari sub indikator meliputi: (a) rasa bangga, (b) rasa berhasil, (c) rasa tanggungjawab, (d) rasa memiliki, (e) rasa dihargai, dan (f) rasa aman; dan (2) ekstrinsik yang sub indikatornya meliputi: (a) rasa kekeluargaan, (b) rasa saling menghormati, dan (c) rasa saling mendukung.

Dalam organisasi pemerintahan antara instansi yang satu dengan instansi lainnya bahwa sistem yang diterapkan akan berbeda. Sistem yang dimasukkan dalam hal ini adalah berhubungan dengan prestasi kerja pegawai. Apabila terjemahkan ke dalam standar kerja, peningkatan prestasi kerja berarti memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat dipergunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Dengan demikian adanya peningkatan prestasi kerja yang efektif dapat sekaligus mempengaruhi dua hal yaitu

produktivitas dan kualitas kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis berbagai upaya telah dilakukan selama ini untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar melalui diklatpim IV, on the job training, pendidikan dan pelatihan, Latpim III, Latpim II dan sebagainya tetapi kurang membawa hasil yang memadai. Hal ini disebabkan oleh karena hampir semua peserta hanya berorientasi pada kebutuhan sesaat, yakni kebutuhan akan penjenjangan atau promosi jabatan bukannya mengarah kepada pendalaman tugas-tugas sebagai unsur yang sangat menentukan tujuan usaha organisasi tersebut. Misalnya peningkatan kualitas kerja, peningkatan Prestasi Kerja dan produktivitas kerja, dan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian *“Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar?

2. Apakah Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar?
3. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazana pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sukriyani (2014) dengan judul “Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ada enam faktor yang diteliti, yaitu gaji, penempatan dalam job atau promosi, penghargaan, lingkungan dan sarana kerja, pendidikan dan latihan serta pemberian insentif, secara partial variabel gaji, penempatan dalam job atau promosi, lingkungan dan sarana serta insentif berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Edi Sofiantho (2013). Dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Saputra (2013) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan menunjukkan, bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
4. Hasjrif S (2012) dengan judul “Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa variable independen yaitu pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, tanggung jawab, lingkungan kerja dan kompensasi yang dimaksud dalam model mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

5. Penelitian wawan (2013) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang menunjukkan, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

2.2 Motivasi

Para ahli menafsirkan tentang pengertian motivasi secara berbeda-beda dengan berbagai argumentasi yang juga berbeda-beda pula. Perbedaan penafsiran tersebut tentunya tidak terlepas ruang dan waktu dimana orang tersebut menafsirkannya, namun pada hakekatnya apa yang dikemukakan itu mempunyai tujuan yang sama.

Amstrong (2013) memberikan definisi motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Lebih jauh dikemukakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Pendapat diatas memberikan makna bahwa, seseorang karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan tertentu karena didorong oleh adanya motif tertentu yakni untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga menimbulkan ketegangan (*tensi*), yang menyebabkan adanya tindakan (*action*) dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemberian motivasi adalah merupakan fungsi dan tugas dari pada manajer untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau organisasi. Kebutuhan yang dimaksudkan diatas bukanlah kebutuhan yang sederhana, oleh dipengaruhi oleh lingkungan, kelompok-kelompok sosial yang dapat mempertinggi kebutuhan dan keinginan.

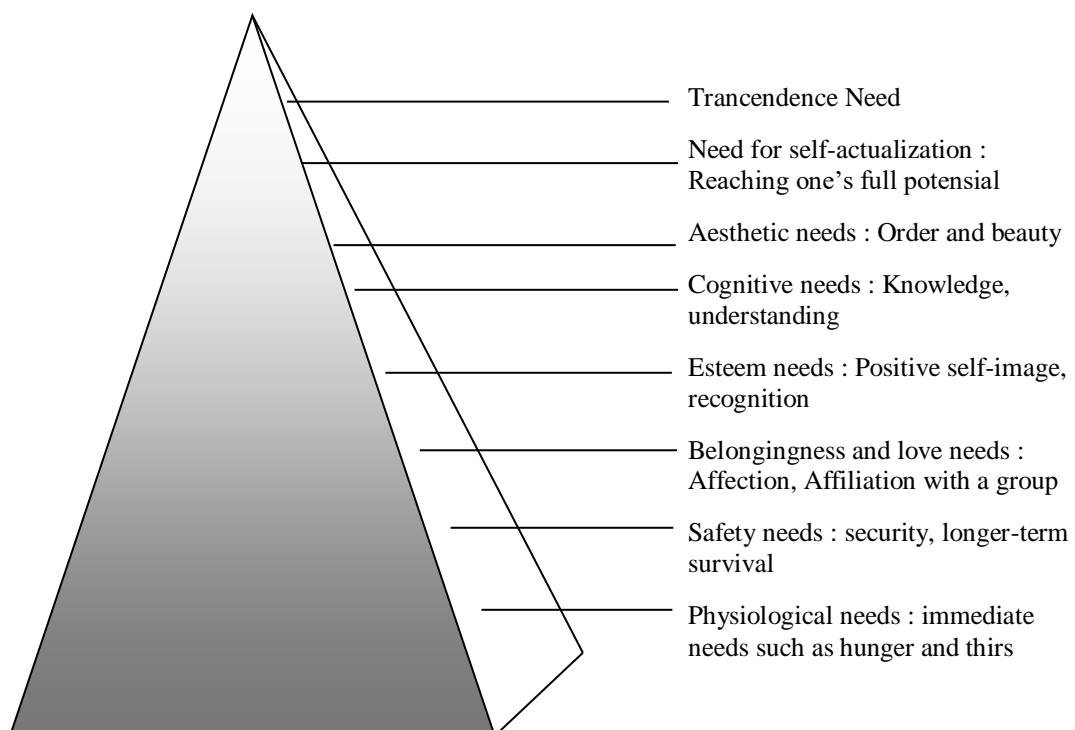
Dalam berbagai teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli seperti teori tentang kepuasan oleh Abraham Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan. Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor, dan McClelland dengan teori prestasi. Teori-teori tersebut masih sangat relevan untuk dikembangkan pada abad dewasa ini, sehingga mendorong banyak orang untuk melakukan berbagai penelitian yang mendalam bahkan mendorong para manajer organisasi untuk berusaha menerapkannya dalam praktek.

Apabila disimak lebih jauh tentang masing-masing teori tersebut maka, Abraham Maslow melihat kebutuhan manusia secara bertingkat (*bersusun*) dimulai dari kebutuhan yang paling rendah yakni kebutuhan dasar (*physiological needs*), sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya yakni aktualisasi diri (*self actualisation needs*).

Teori Maslow yang dikenal dengan teori kebutuhan, melihat motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan yang secara hirarki mulai dari yang terendah sampai tertinggi yaitu:

1. *Physiological needs* : *air, food, water, sleep, sex, etc* ; kebutuhan ini merupakan perwujudan kebutuhan yang paling nyata dan paling mendasar setiap orang meliputi sandang, pangan, perumahan maupun kebutuhan biologis.
2. *Safety and Security needs*; merupakan kebutuhan adanya perlindungan dan kepastian akan keamanan termasuk adanya ancaman yang menimbulkan kecemasan dan kemiskinan serta untuk mendapatkan keadilan.
3. *Love and belonging needs* ; adanya kebutuhan rasa cinta kasih dan rasa diterima pada semua golongan.

4. *Esteem and Self Esteem needs*; merupakan kebutuhan akan penghargaan, dukungan dan dihormati oleh orang lain. Oleh karena itu memerlukan pengakuan dan keberadaan serta statusnya oleh orang lain.
5. *Cognitive Needs*; merupakan kebutuhan manusia untuk memperoleh pengetahuan dan untuk mengerti sesuatu.
6. *Aesthetic Needs*; kebutuhan ini merupakan wujud adanya kebutuhan keseimbangan dan keteraturan dalam kehidupan.
7. *Self Actualization Needs*; merupakan kebutuhan mewujudkan diri sendiri dengan mengembangkan potensi dan kemampuannya.
8. *Trancendence*; adanya pengakuan bahwa masih ada yang lebih tinggi dari pada kekuatan manusia.



Gambar 1. Skema hirarki kebutuhan Maslow

Sumber : Gibson dkk, 2013 : 93 Organisasi dan Manajemen; Prilaku, Struktur, dan Proses.

Teori Abraham Maslow mengasumsikan bahwa manusia pada prinsipnya berusaha memenuhi kebutuhan yang paling pokok sebelum berusaha memenuhi kebutuhannya yang paling tinggi. Apabila suatu kebutuhan sudah terpenuhi kebutuhannya yang paling tinggi. Apabila suatu hubungan sudah terpenuhi maka daya motivasinya akan berhenti, misalnya apabila seorang memutuskan bahwa upah yang diterima dari majikannya atau organisasi dimana ia bekerja sudah dianggap cukup tinggi, maka uang tidak lagi mempunyai daya motivasi dan akan beralih kepada kebutuhan yang belum terpenuhi.

Dalam teori ini juga beranggapan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan naluri untuk maju dan berkembang, terutama bagi karyawan-karyawan yang masih tergolong muda, energik, dan memiliki potensi.

Porter dan Gibson (2013 : 93) telah melakukan penelitian dan mengasumsikan bahwa kebutuhan fisiologis sudah dipenuhi dengan cukup baik para manajer dan ia menggantikannya dengan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya yang disebut otonomi. Lebih jauh porter menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan otonomi adalah kepuasan orang dengan kesempatan mengambil keputusan secara bebas, menetapkannya tujuan dan bekerja tanpa pengawasan yang ketat.

Selanjutnya teori Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor tentang motivasi, dalam penelitiannya disimpulkan bahwa :

Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job content*) yang menyebabkan rasa tidak puas (*dissatisfaction*) diantara para karyawan, apabila kondisi ini tidak ada. Jika kondisi itu ada, maka hal tersebut tidak

perlu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfaction*) juga disebut faktor-faktor kesehatan (*hygiene factors*) meliputi :

- a. Upah
- b. Keamanan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Mutu dari supervisi teknis
- e. Status
- f. Prosedur organisasi
- g. Mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intristik, kepuasan pekerjaan (*job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *Satisfier* atau *motivators* yang meliputi :

- a. Prestasi (*Achievement*)
- b. Kemajuan (*Advancement*)
- c. Pengakuan (*Recognition*)
- d. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)
- e. Tanggung jawab (*responsibility*)
- f. Kemungkinan berkembang (*The Possibility of Growth*)

Mc.Clland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) disingkat n-Ach, kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) disingkat A-Aff, dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) disingkat n-Pow.

Mc.Clelland lebih jauh mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Misalnya, apabila seseorang mempunyai keinginan untuk berprestasi yang tinggi, maka dengan kebutuhan tersebut akan mendorong orang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dengan cara bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut dan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang diperlukan.

Teori motivasi McClelland dapat digambarkan sebagai berikut :

TEORI KEBUTUHAN MC CLELLAND
Kebutuhan akan prestasi (n-Ach)
Kebutuhan akan kekuasaan (n-Pow)
Kebutuhan akan afiliasi (n-Aff)

2.3. Pelatihan

2.3.1 Pengertian 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 (2013) 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 Prestasi Kerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2012) 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 (2013) 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 berbagai 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.

2.3.2 Bentuk-bentuk latihan dan pendidikan

Selanjutnya bentuk-bentuk latihan dan pendidikan yang dapat

diselenggarakan terhadap pegawai negeri, menurut Thoha (2013:24) antara lain adalah:

1. Latihan pendidikan dasar (*pre-entry training*)

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai untuk dapat menduduki suatu jabatan. Latihan semacam ini biasanya masih bersifat memberikan dasar-dasar pengetahuan mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan ditangani nantinya. Latihan-latihan dasar ini sesuai untuk calon-calon pegawai sebelum menjadi pegawai negeri, dalam rangka memberikan orientasi, menyelesaikan masa calonnya, dan membekali mereka dengan pengetahuan dasar mengenai jenis pekerjaan.

2. Latihan setelah bekerja atau "*post-entry training*" atau istilah lain "*in service training*;

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai yang telah bekerja atau yang telah menduduki pos pekerjaannya. Latihan semacam ini ditujukan untuk mempertinggi mutu pelaksanaan tugas pekerjaan, atau untuk mempersiapkan diri bagi pelaksanaan tugas-tugas tertentu pada umumnya dan kemajuan pegawai yang bersangkutan pada khususnya.

3. Latihan jabatan khusus (*vestibules training*)

Latihan semacam ini diperuntukkan guna mempersiapkan seseorang pegawai pada suatu jabatan tertentu atau tugas khusus tertentu yang sebelumnya pegawai tersebut belum pernah mengerjakannya. Latihan ini sebenarnya sama dengan *in service training*, hanya saja mempunyai kekhususan tersendiri, dan tidak terlalu jauh berbeda dengan vocational

training.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pada hakekatnya tujuan pendidikan dan pelatihan secara luas dapat dikelompokkan ke dalam lima bagian, yaitu: Simamora (2013:148)

1. Memutakhirkan keahlian pegawai sejalan dengan perubahan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar pegawai bare untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
3. Membantu memecahkan masalah operasional.
4. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
5. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (2013:150) antara lain sebagai berikut:

1. Kenaikan produktivitas dan kualitas jumlah maupun kualitas mutu.
2. Kenaikan moral kerja. Apabila pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang dalam organisasi maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dengan semangat yang tinggi.
3. Menurunnya pengawasan. Semakin meningkatnya kemampuan pegawai maka mengurangi beban pengawas untuk selalu membimbing dalam menangani tugas pegawainya.
4. Menurunnya angka kecelakaan.
5. Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas pegawai. Hal ini memiliki hubungan dengan penggantian sementara pegawai yang tidak ada atau keluar.

6. Mengembangkan pertumbuhan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi sebagai lembaga pemerintahan sekaligus pertumbuhan pribadi pegawai.

Dengan mengetahui tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan seperti yang telah diuraikan maka memberi masukan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat berguna bagi organisasi karena melalui pendidikan dan pelatihan dapat mengubah pola pikir dan tindakan pegawai kearah yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pencapaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif, maka harus dilaksanakan sistem penyelenggaraan pada semua unit sistem. Moekijat (2012:93) kunci keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yaitu:

1. Peserta, pendidikan dan pelatihan. Dimana dalam hal ini haruslah dilakukan seleksi pengikut pendidikan dan pelatihan apabila ingin memperoleh hasil yang menguntungkan.
2. Instruktur, merupakan tokoh penting dalam penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan. Seorang instruktur atau pengajar yang cakap dan berkompeten memberi bantuan yang sangat besar kepada suksesnya pendidikan dan pelatihan. Instruktur-instruktur yang cakap dapat diperoleh dad tubuh organisasi maupun luar organisasi.
3. Masa pendidikan dan pelatihan. Lamanya masa pendidikan dan pelatihan tergantung pada tingkat kecakapan yang akan diperoleh peserta,

kemampuan belajar daripada pengikut pendidikan dan pelatihan dan media pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan.

4. Bahan pendidikan dan pelatihan. Biasanya diinginkan bahan tertulis sebagai instruksi, pemeriksaan dan referensi. Akan tetapi hal-hal dimana kursus bersifat khusus, maka sebaiknya bahan yang digunakan bersifat khusus juga.
5. Proses pendidikan dan pelatihan, yaitu bagaimana aktivitas kegiatan pendidikan dan pelatihan dilakukan. Transformasi ilmu dan praktek harus berjalan mulus dan peserta juga harus leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam proses ini haruslah terdapat suasana tenang dalam belajar dan terdapat keleluasaan untuk berdiskusi.
6. Fasilitas pendidikan dan pelatihan, yaitu tersedianya sarana-sarana yang memadai dan tidak menurunkan semangat peserta pendidikan dan pelatihan, salah satunya adalah kondisi ruangan yang memadai.

2.3. 4 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif haruslah sesuai dengan siklus sistem penyelenggaraan yang telah ditentukan oleh organisasi, seperti:

1. Perencanaan pendidikan dan pelatihan melalui:
 - a. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Dimana sebuah organisasi sebelum mengadakan pendidikan dan pelatihan haruslah melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi masalah atau kebutuhan pendidikan dan pelatihan oleh pegawai. Hasil dari analisis kebutuhan diklat tersebut

- merupakan masukan dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan.
- b. Menetapkan tujuan pendidikan dan pelatihan yang merupakan perumusan kemampuan yang akan diharapkan dalam diklat yang akan berlangsung.
 - c. Pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan mengidentifikasi materi-materi apa saja yang dibutuhkan dalam pendidikan dan pelatihan.
 - d. Persiapan pelaksanaan diklat yaitu dengan menyusun jadwal program pendidikan dan pelatihan, seleksi dan pemanggilan peserta diklat, penyusunan materi, persiapan tenaga pengajar, penyiapan sarana dan prasarana yang memadai.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan adalah kualitas dari pelaksanaan salah satunya adalah monitoring harian pelaksanaan sehingga peserta pendidikan dan pelatihan merasa nyaman dalam mengikuti transformasi pengetahuan dan keterampilan dalam pendidikan dan pelatihan.
3. Evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Hal yang perlu dilakukan dalam tahap evaluasi adalah mengadakan evaluasi terhadap proses pelaksanaan dan terhadap hasil dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan sesungguhnya tidak sama. Walaupun banyak persamaan, kedua-duanya berhubungan dengan memberikan ketentuan kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ketinggian kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan sifatnya lebih teoritis,

dan pelatihan jadi lebih bersifat praktis.

Manullang (2012: 83) pentingnya diklat bagi pegawai. Diklat bertujuan agar pegawai dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang pegawai untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pendidikan. Betapa banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pendidikan dan pelatihan. Itulah sebabnya mengapa pendidikan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para pegawai.

Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Diklat tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para pegawai. Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui apa yang dilakukan.

Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga akan sangat

tergantung pada tujuan pelatihan itu sendiri.

Seringkali terdapat perbedaan persepsi dikalangan pejabat dan manajer sumberdaya manusia tentang perbedaan pelatihan dan pengembangan menurut Siagian (2014:182) perbedaan tersebut pada intinya, bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan.

Gomes (2013:19) pendapatnya berbeda dengan dua ahli sebelumnya ia mengatakan bahwa istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan ini tidak terbatas pada upaya perbaikankinerjapekerja dan pada pekerjaan sekarang.

Diklat dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pegawai harus menyadari perlunya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan pegawai.

Analisis kebutuhan diktat merupakan suatu proses perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tanggung jawab dan perencanaan yang lebih besar pada masa yang akan datang. Dengan kata lain diklat pegawai merupakan suatu cara yang dihadapi organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Sastrohadiwiryo (2014:199) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kunci manajemen sumber daya manusia dan tanggungjawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya efektifitas pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarannya. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Jadi, pelatihan merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan.

Secara konseptual pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan 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. SastrohadWiryono (2014:201) 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 mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan dan keterampilan 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 daripada pelatihan keahlian.

Diklat bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan. Pelatihan menjadi tanggungjawab seluruh manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

Pelatihan adalah suatu upaya sadar dan terencana di dalam membekali potensi yang dimiliki oleh pegawai agar memudahkan menjalankan aktivitas pokoknya dengan memanfaatkan segala fasilitas dan peralatan kerja yang digunakannya. Seorang pegawai yang terampil senantiasa diidentikkan dengan

kemampuan memanfaatkan dan menggunakan peralatan kerja, sehingga mudah memecahkan dan memberikan solusi atas permasalahan-permasalahan teknis dan praktis yang berkaitan dengan aktivitas dinamika kerja organisasi.

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu upaya dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Biasanya pelatihan dan pengembangan diadakan sebagai suatu kegiatan penyelenggaraan yang terjadwal dan memiliki pembelajaran atas kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi, dapat diketahui bahwa fungsi pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan potensi dan kompetensi individu sumber manusia mencapai tujuan organisasi. Sudirman (2013:79) menyatakan bahwa peningkatan potensi dan kompetensi dapat dicapai apabila pengambilan keputusan organisasi memberikan peluang yang banyak kepada setiap individu untuk menerapkan fungsi pelatihan dan pengembangan dengan baik. Fungsi pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang ditunjang dengan kemampuan mengembangkan keterampilan dan keahliannya pada bidang tugas. Sedangkan fungsi penataran yaitu memberikan dasar yang kuat di dalam menguasai dan memperagakan suatu tindakan dari proses pembelajaran yang didapat dalam suatu organisasi.

Mulianto (2012:14) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan prestasi kerja individu sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dapat ditempuh melalui kegiatan pengembangan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sesuai dengan fungsinya. sasaran dari suatu kegiatan pendidikan dalam prestasi kerja

adalah memberikan peluang yang banyak kepada individu sumber daya manusia dalam mencerdaskan dirinya untuk gemar belajar, menuntut ilmu, dapat menambah pengetahuan dan wawasannya terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan dunia kerja yang dihadapinya.

Selain itu, Mulianto (2012:15) menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja juga ditentukan oleh seberapa besar kontribusi penguasaan keterampilan yang diterapkan atau dikembangkan di dalam menciptakan diri seorang untuk dapat memiliki suatu keterampilan menurut bidang keahlian, kecekatan dan kecakapannya melakukan suatu kegiatan perbaikan, rekayasa ulang dan menemukan alternatif-alternatif yang konstruktif di dalam menciptakan keseimbangan kerja dan/atau solusi kerja.

Suatu kegiatan pelatihan akan lebih terpadu jika dilakukan kegiatan penataran. Muliono (2012:17) menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja dalam suatu organisasi terwujud, juga tidak lepas dari sasaran pelaksanaan penataran yang dilakukan oleh organisasi. sasaran dan tujuan penataran tersebut pada intinya mengarahkan setiap peserta untuk dapat menguasai bidang materi yang diajarkan dan mampu memperagakan secara terpadu berdasarkan tujuan dan instruksi pembelajaran dengan tepat dan benar tanpa mengabaikan efisiensinya dan efektifitas tindakan sari suatu bidang kerja yang ditekuni.

Memahami pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam suatu organisasi, maka menjadi alternatif bagi suatu organisasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja tutornya melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikutsertakan tutor mengikuti pelatihan dan pengembangan.

2.4. Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi Kerja Pegawai (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Prestasi Kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2013).

Dharma (2012, dalam Susiati 2013) mendefinisikan Prestasi Kerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2013) mendefinisikan Prestasi Kerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2012, dalam Susiati 2013), bahwa Prestasi Kerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, Prestasi Kerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka Prestasi Kerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti Prestasi Kerja buruk.

Prestasi Kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2013) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusiaorganisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada

gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dari batasan - batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi Kerja yang berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lain secara garis besar menurut Marat (dalam Susiati 2013) dipengaruhi oleh dua hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dijelaskan bahwa Prestasi Kerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor - faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor - faktor individual lainnya.

Faktor - faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat Prestasi Kerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan pegawai dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian Prestasi Kerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung karena terdapat pemimpin kerja yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan Prestasi Kerja Pegawai yang rendah.

Hal yang sama menurut Siagian (2013) bahwa Prestasi Kerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada

kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Di samping itu, Prestasi Kerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

2.4.2 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Mitchell dan Larson (2012, dalam Susiati 2013) Prestasi Kerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

- a. Prestasi Kerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu
- b. Prestasi Kerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Prestasi Kerja bisa menunjukkan perolehan - perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan - tindakan tertentu.
- d. Prestasi Kerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat - sifat global daripada perilaku spesifik.
- e. Prestasi Kerja bisa didefinisikan sebagai hasil - hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

Prestasi Kerja menurut Lopez (dalam Susiati 2013) diukur dalam beberapa ukuran kerja secara umum yang diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi ekuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Menurut Dharma (2013, dalam Susiati 2013) cara pengukuran Prestasi Kerja Pegawai didasarkan pada beberapa kriteria yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidak)
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil intrinsik adalah objek atau kejadian yang timbul dari usaha pegawai sendiri dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Secara lebih sederhana, ia adalah hasil yang jelas berhubungan dengan tindakan yang dilakukan pegawai (Brief dan Aldag, 2013, dalam Susiati 2013) hasil semacam ini dianggap khas yang hanya ada pada pekerjaan profesional dan teknis, namun pada dasarnya semua pekerjaan dapat menimbulkan hasil intrinsik, yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan dan merupakan hasil dari ciri khas kerja seperti keragaman, otonomi identitas dan arti. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan objek atau kejadian yang mengikuti usaha pegawai sendiri sehubungan dengan faktor - faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Potongan harga, bonus, kondisi kerja, rekan kerja, dan bahkan menyediakan ialah ciri khas tempat kerja yang merupakan bagian fundamental dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu yang sulit dalam analisis Prestasi Kerja organisasi adalah memilih perangkat ukuran Prestasi Kerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, terutama

yang berhubungan dengan Prestasi Kerja organisasi, karena hal tersebut dirasakan oleh para pelanggan secara keseluruhan.

Kesulitan pengukuran Prestasi Kerja organisasi publik dikemukakan oleh Dwiyanto, dkk. (2012) bahwa kesulitan dalam mengukur Prestasi Kerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional. Organisasi publik memiliki stakeholder privat. Karena stakeholder dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang bersinggungan satu samalain, yang mengakibatkan ukuran Prestasi Kerja organisasi publik dimata para stakeholder juga menjadi berbeda-beda.

Livine, dkk (2013) masih dalam Dwiyanto, dkk(2012) dikemukakan 3 konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur Prestasi Kerja organisasi publik, yakni responsivitas (*responsiveness*), tanggungjawab (*responsibility*) dan akuntabilitas (*accountability*). Responsivitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik maka Prestasi Kerja organisasi tersebut dinilai semakin baik. Sementara tanggungjawab menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip baik, yang implisit atau eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijakan organisasi maka Prestasi Kerja dinilai semakin baik. Sedangkan akuntabilitas mengacu kepada seberapa besar pejabat publik dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada

pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, oleh karena itu, Prestasi Kerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini pegawai bisa belajar seberapa besar Prestasi Kerja yang mereka lakukan secara informal, seperti komentator yang baik dari mitra kerja.

Namun, penilaian Prestasi Kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Schuler, 2013). Fokus penilaian Prestasi Kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai apakah ia bisa berprestasi Kerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Prestasi Kerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovic dan Keeps, 2012). Prestasi Kerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan (Cascio, 2012). Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard 2013).

Prestasi Kerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O);

yaitu $\text{Prestasi Kerja} = f(\text{AxMxO})$; (Robbins, 2013). Artinya Prestasi Kerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, Prestasi Kerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan Prestasi Kerja adalah tingkat-tingkat Prestasi Kerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

Bila sampai pada penilaian mengapa seorang pegawai tidak menghasilkan Prestasi Kerja pada suatu tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Jadi Prestasi Kerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Sebuah studi tentang Prestasi Kerja menunjukkan beberapa karakteristik pegawai yang mempunyai Prestasi Kerja tinggi, yaitu : (1) Berorientasi pada prestasi. Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya, (2) Percaya diri, Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi, (3) Pengendalian diri. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi, (4) Kompetensi. Pegawai yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka, (5) Presisten. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan. (Mink, dkk., 2013:).

Prestasi Kerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Prestasi Kerja dapat dipandang sebagai "thing done" Widodo (2012) dalam satuan organisasi dikemukakan, bahwa Prestasi Kerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2013) menegaskan Prestasi Kerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Keduanya menganggap; bahwa Prestasi Kerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan, baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh Prestasi Kerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Menurut Johnson dan Lewin (2013), pengukuran Prestasi Kerja dapat dipahami dari dua model normative, yaitu political performance dan services delivery. Political performance merujuk pada pilihan kolektif dan keadilan yang dapat digunakan untuk membuat desain pilihan institusi politik. Sedangkan model kedua merujuk pada upaya untuk memperbaiki tingkat efektivitas dan efisiensi. Bagi pejabat fungsional pegawai yang berada dalam satuan lembaga pelayanan publik, maka model kedua sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerjanya. Pengukuran Prestasi Kerja dalam suatu jabatan fungsional sama pentingnya dengan pengukuran Prestasi Kerja organisasi secara keseluruhan.

Gaspersz (2012) menegaskan, bahwa Prestasi Kerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan. Pengukuran Prestasi Kerja haruslah memperhatikan unsur-unsur (a) biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran seyogyanya tidak lebih besar dari manfaat yang diterima (b) dimulai dari permulaan program (c) terkait langsung dengan tujuan strategis (d) sederhana serta memunculkan data yang mudah untuk digunakan (e) dapat diulang secara terus menerus sepanjang waktu, sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran pada satu titik waktu dengan waktu lainnya (f) dilakukan pada sistem secara keseluruhan yang menjadi lingkup program (g) digunakan untuk menetapkan target mengarah pada peningkatan Prestasi Kerja mendatang (h) ukuran Prestasi Kerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat (i) pelibatan setiap individu dalam setiap pengukuran Prestasi Kerja (j) pengukuran Prestasi Kerja harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas dan (k) pengukuran harus berfokus pada tindakan korektif dan peningkatan, bukan sekadar pada pemantauan atau pengendalian. Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa Prestasi Kerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu : (1) ia tidak diam tetapi bertindak; melaksanakan suatu pekerjaan; (2) melakukan dengan cara-cara tertentu; (3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga Prestasi Kerja sesungguhnya bersifat faktual. Dengan demikian, dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan

seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat di atas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur Prestasi Kerja Pegawai, yakni:

1. Faktor kualitas kerja, yang dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Factor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor/panti, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang membutuhkannya.
6. Faktor kerja sama, melihat bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan 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.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2012) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

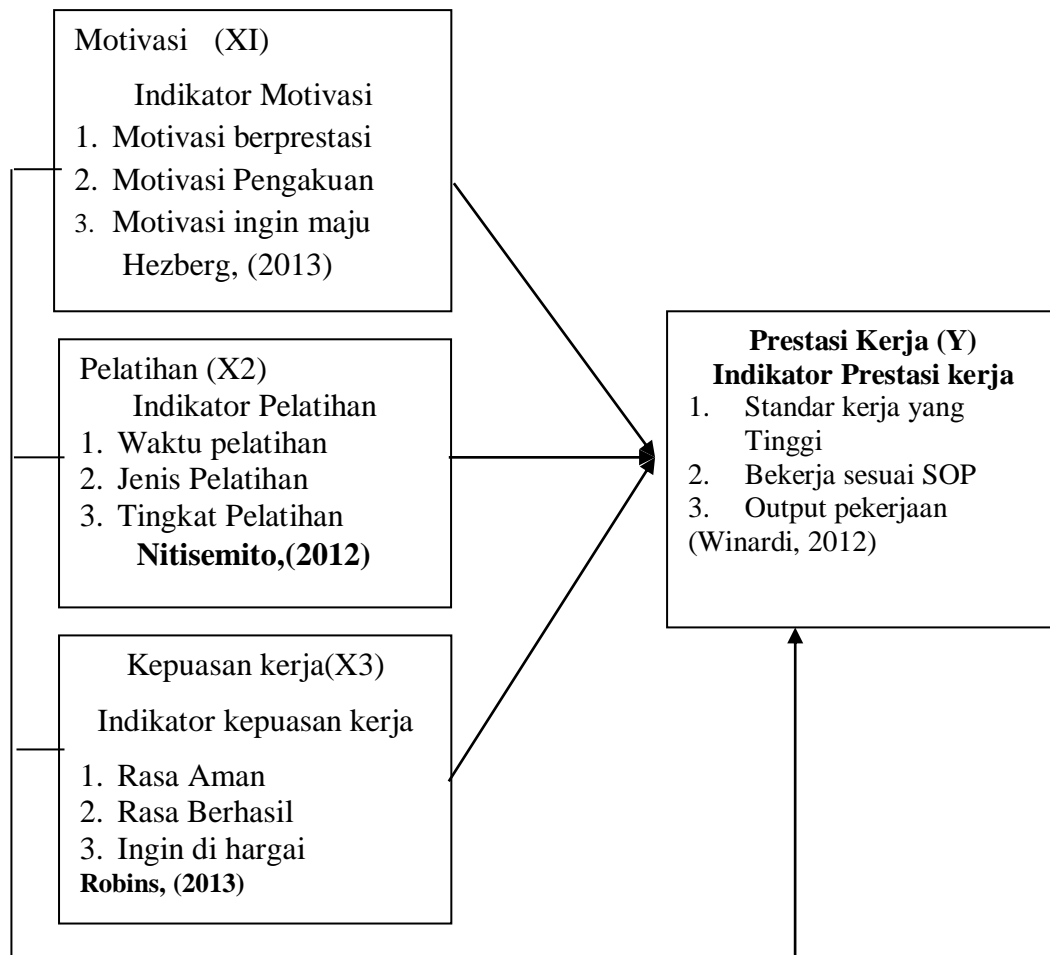
Pendidikan bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan. Pelatihan menjadi tanggungjawab seluruh

manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

Salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian dari karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dapat di katakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karena seorang karyawan yang masuk kerja pada suatu organisasi membawa sekumpulan harapan, hasrat, dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari kebutuhan tersebut terpenuhi .

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2. Hipotesis

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

2. Motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Motivasi kerja merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kepuasan kerja (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja yang diberi simbol Y.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah keinginan yang berasal pada diri pegawai untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sebagai pegawai. Variabel Motivasi kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu prestasi, pengakuan dan kemajuan.
2. Pelatihan adalah kegiatan yang diikuti oleh pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam mengerjakan pekerjaannya. Variabel pelatihan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu : waktu pelatihan, jenis pelatihan dan tingkat pelatihan.
3. Kepuasan kerja adalah kondisi dimana pegawai memiliki perasaan bahagia dan gembira atas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu, rasa aman, rasa berhasil dan dihargai.

4. Prestasi kerja adalah kemampuan pegawai mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan tepat waktu. Variabel Prestasi Kerja di ukur dengan tiga Indikator yaitu:memiliki standar kerja yang tinggi, bekerja sesuai dengan standar operasional dan output.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Desain dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survey yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian di rencanakan selama dua bulan yaitu pada bulan Desember 2020 sampai dengan Januari 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 70 orang pegawai.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 70 orang pegawai.

4.4 Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2013). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5): Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2): Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2013).

4.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data dilapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang

digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau sahih; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Seindler.,2013). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta

variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$

(Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei

dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket), yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh prestasi kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja

a = konstanta

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = pelatihan

X_3 = kepuasan kerja

b_1, b_2, b_3, \dots = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X_1), pelatihan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Prestasi Kerja (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh : motivasi kerja (X_1), pelatihan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Prestasi Kerja (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat

signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2013)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2013)

- a) Jika F hitung $>$ F tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 70 orang. Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja Dinas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal ini mungkin terjadi adalah kemauan dan motivasi kerja pegawai Perempuan lebih tinggi dari pada pegawai laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden diperoleh jenis kelamin masing-masing terdiri atas 33 laki - laki (47,1 persen,) perempuan dan 36 (51,4%) perempuan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut

Tabel 5.1
Respon berdasarkan jenis kelamin

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	47.1	47.8	47.8
	Perempuan	36	51.4	52.2	100.0
	Total	69	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		70	100.0		

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa responden perempuan dalam penelitian ini lebih dominan. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai karena responden perempuan lebih teliti, Motivasi dan bertanggung jawab dalam memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian .

2. U s i a

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5. 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	2	2.9	3.1	3.1
	37	7	10.0	10.8	13.8
	38	3	4.3	4.6	18.5
	39	2	2.9	3.1	21.5
	40	2	2.9	3.1	24.6
	41	4	5.7	6.2	30.8
	42	3	4.3	4.6	35.4
	43	3	4.3	4.6	40.0
	44	4	5.7	6.2	46.2
	45	2	2.9	3.1	49.2
	46	3	4.3	4.6	53.8
	47	2	2.9	3.1	56.9
	48	2	2.9	3.1	60.0
	50	4	5.7	6.2	66.2
	51	2	2.9	3.1	69.2
	52	3	4.3	4.6	73.8
	53	4	5.7	6.2	80.0
	54	2	2.9	3.1	83.1
	55	1	1.4	1.5	84.6
	56	5	7.1	7.7	92.3
57	4	5.7	6.2	98.5	
58	1	1.4	1.5	100.0	
	Total	65	92.9	100.0	
Missing	System	5	7.1		
	Total	70	100.0		

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 70 yang berusia antara 34–40 tahun 17 responden yang berusia antara 41-50 tahun adalah 27 orang.

responden yang berusia antara 51–58 tahun 26 orang. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia dibawah 41 tahun keatas . umur ini dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar sangat di butuhkan usia yang masih muda karena lebih banyak berada di lapangan yang membutuhkan kemampuan fisik yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	4.3	4.3	4.3
	D2	2	2.9	2.9	7.2
	S1	44	62.9	63.8	71.0
	S2	20	28.6	29.0	100.0
	Total	69	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		70	100.0		

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel 5.3 di atas, tentang tingkat pendidikan responden Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa lulusan SMA sebanyak 3 orang Pegawai, (4,3), 2 orang (2,9 %) adalah lulusan Diploma, lulusan Sarjana berjumlah 44 (62,9) orang (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 20 orang (28,6%). Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar memberikan gambaran bahwa pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar sangat mendukung dalam meningkatkan Kinerja. Adanya pegawai dengan lulusan strata dua yang cukup banyak sangat menguntungkan organisasi, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi pegawai tersebut umumnya memiliki kematangan intelektual, emosional dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya..

5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja

Deskripsi Motivasi kerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke pertanyaan tentang pelatihan dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4

Deskripsi Responden Terhadap Motivasi kerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	21.4	21.4	21.4
	SS	55	78.6	78.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.6	8.6	8.6
	S	25	35.7	35.7	44.3
	SS	39	55.7	55.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.6	8.6	8.6
	S	25	35.7	35.7	44.3
	SS	39	55.7	55.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X1.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 78,6 persen. pernyataan X1.2 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 55,7 persen. pernyataan X1.3 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 55,7 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel motivasi kerja yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Motivasi umumnya berkategori tinggi.

2. Pelatihan

Deskripsi Pelatihan didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan tentang Kompetensi dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5

Deskripsi Responden Terhadap Pelatihan

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.5	1.5
	S	36	51.4	53.7	55.2
	SS	30	42.9	44.8	100.0
	Total	67	95.7	100.0	
Missing	System	3	4.3		
Total		70	100.0		

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	55.7	58.2	58.2
	SS	28	40.0	41.8	100.0
	Total	67	95.7	100.0	
Missing	System	3	4.3		
Total		70	100.0		

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.6	9.0	9.0
	S	32	45.7	47.8	56.7
	SS	29	41.4	43.3	100.0
	Total	67	95.7	100.0	
Missing	System	3	4.3		
Total		70	100.0		

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Pelatihan dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X2.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 44,8 persen. pernyataan X2.2 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 41,8 persen. pernyataan X2.3 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 43,3

persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Pelatihan yang terdiri item-item pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Pelatihan umumnya berkategori tinggi.

3. Kepuasan

Deskripsi Kepuasan didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Kepuasan dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6
Deskripsi Responden Terhadap Kepuasan
X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	23	32.9	32.9	34.3
	SS	46	65.7	65.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	30.0	30.0	30.0
	SS	49	70.0	70.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.6	8.8	8.8
	S	34	48.6	50.0	58.8
	SS	28	40.0	41.2	100.0
	Total	68	97.1	100.0	
Missing	System	2	2.9		
Total		70	100.0		

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X3.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 65,7 persen. pernyataan X3.2 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 70,0 persen. pernyataan X3.3 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 41,2 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel kepuasan yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Motivasi umumnya berkategori tinggi.

4. Prestasi Kerja

Deskripsi Prestasi Kerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke pertanyaan tentang Prestasi Kerjadapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7
Deskripsi Responden Terhadap Prestasi Kerja

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	48.6	48.6	48.6
	SS	36	51.4	51.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	S	42	60.0	60.0	61.4
	SS	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Prestasi Kerjadapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan Y.1, , mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 51,4 persen. pernyataan Y.2, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 38,6 persen. Pernyataan Y3., mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 51,4 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Prestasi Kerja yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkar rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan item Prestasi Kerja umumnya berkategori tinggi.

5.3 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel motivasi kerja (X_1)

Dari instrumen yang diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X_1)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.823	0.000	Valid
	X1_2	0.912	0.000	Valid
	X1_3	0.912	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Pelatihan (X_2)

Dari instrumen yang diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas Variabel pelatihan (X_2)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.651	0.000	Valid
	X2_2	0.838	0.000	Valid
	X2_3	0.832	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Kepuasan (X_3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (X_3)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X3	X3_1	0.545	0.000	Valid
	X3_2	0.715	0.000	Valid
	X3_3	0.649	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Prestasi Kerja (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
Y	Y_1	0.774	0.000	Valid
	Y_2	0.717	0.000	Valid
	Y_3	0.645	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang

tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Ket
1	Motivasi(X_1)	0.845	Realibel
2	Kompetensi (X_2)	0.660	Realibel
3	Motivasi (X_3)	0.590	Realibel
4	Prestasi Kerja (Y)	0.512	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtanya melebihi dari 0,50.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5.13
Hasil uji multikolinieritas data

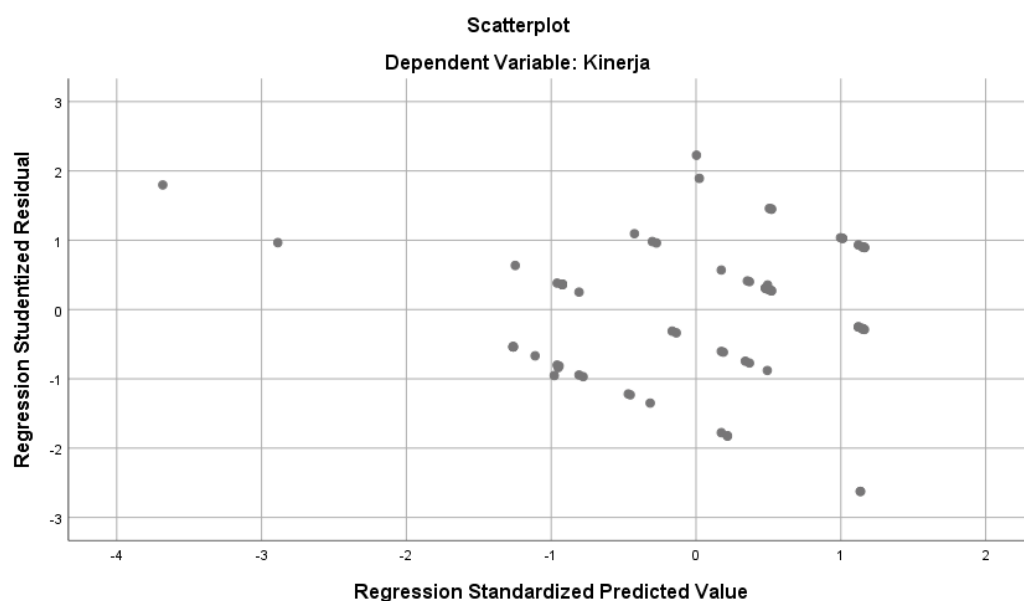
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	0.848	1.179
X2	0.927	1.078
X3	0,877	1.141

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 12 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas pada variable X1, X2 dan X3.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 5.13 di bawah ini.

Gambar 5.1



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.4 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

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

Tabel 5.14
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	5,294	4.390	0.000
Motivasi(X ₁),	0,112	1.521	0.133
Pelatihan (X ₂)	0,011	0.291	0.772
Kpuasan(X ₃)	0,080	5.904	0.000

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 5,294 + 0,112X_1 + 0,011X_2 + 0,080X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 5,294 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Motivasi, pelatihan dan kepuasan, maka tingkat Prestasi Kerja

Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 5,294 satuan.

2. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,112, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Motivasi kerja, akan mempengaruhi perubahan Prestasi Kerjasebesar 0,112 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Motivasi kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0,112 satuan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar , dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
3. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,011. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor pelatihan, akan mempengaruhi peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0,011 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor motivasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Prestasi Kerja sebesar 0,011 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,080, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Kepuasan akan mempengaruhi kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,080 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel kepuasan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Prestasi Kerjasebesar 0,080 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan

statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Motivasi, Motivasi dan Kompetensi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Prestasi Kerja dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 14 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi, Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja

Tabel 5.15
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.556	3	12.519	16.852	.000 ^b
	Residual	49.029	66	.743		
	Total	86.586	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Pelatihan, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5.15, didapatkan nilai F statistik sebesar 16,852 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Motivasi, Motivasi dan Kompetensi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 5.16
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	5,294	4.390	0.000
Motivasi(X_1),	0,112	1.521	0.133
Pelatihan (X_2)	0,011	0.291	0.772
Kpuasan(X_3)	0,080	5.904	0.000

Berdasarkan tabel 5.16 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Motivasi kerja* terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar . berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,133 > 0,05$, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *Motivasi kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
- 2) Pengaruh *pelatihan* terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,772 > 0,05$, maka disimpulkan H2 ditolak,

artinya *Kompetensi* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

- 3) Pengaruh *Kepuasan* terhadap Prestasi Kerjapada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar . berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya *kepuasan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

3. Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.17
Hasil Uji Beta

Model	Koefisien Beta	T	P (sig)
Motivasi(X_1),	0,153	1.521	0.133
Pelatihan (X_2)	0,028	0.291	0.772
Kpuasan(X_3)	0,584	5.904	0.000

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi kerja, Pelatihan dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kepuasan 0,584, kemudian motivasi sebesar 0,153, dan terendah adalah variabel pelatihan sebesar -0,028.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut:

Tabel 5.18
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659	.434	.408	802

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,434 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,434 atau 43,4 % variansi Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Motivasi(X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) Sedangkan sisanya 56,6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan kontribusi nyata terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Edi Sofiantho (2013). Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Saputra (2013) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan menunjukkan, bahwa motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku

dalam cara-cara tertentu. Lebih jauh dikemukakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Pendapat diatas memberikan makna bahwa, seseorang pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan tertentu karena didorong oleh adanya motif tertentu yakni untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga menimbulkan ketegangan (*tensi*), yang menyebabkan adanya tindakan (*action*) dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemberian motivasi adalah merupakan fungsi dan tugas dari pada manajer untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau organisasi. Kebutuhan yang dimaksudkan diatas bukanlah kebutuhan yang sederhana, oleh dipengaruhi oleh lingkungan, kelompok-kelompok sosial yang dapat mempertinggi kebutuhan dan keinginan.

Dalam berbagai teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli seperti teori tentang kepuasan oleh Abraham Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan. Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor, dan McClelland dengan teori prestasi. Teori-teori tersebut masih sangat relevan untuk dikembangkan pada abad dewasa ini, sehingga mendorong banyak orang untuk melakukan berbagai penelitian yang mendalam bahkan mendorong para manajer organisasi untuk berusaha menerapkannya dalam praktek.

Apabila disimak lebih jauh tentang masing-masing teori tersebut maka, Abraham Maslow melihat kebutuhan manusia secara bertingkat (*bersusun*) dimulai dari kebutuhan yang paling rendah yakni kebutuhan dasar (*physiological needs*),

sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya yakni aktualisasi diri (*self actualisation needs*).

Teori Maslow yang dikenal dengan teori kebutuhan, melihat motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan yang secara hirarki mulai dari yang terendah sampai tertinggi yaitu:

9. *Physiological needs* : *air, food, water, leep, sex, etc* ; kebutuhan ini merupakan perwujudan kebutuhan yang paling nyata dan paling mendasar setiap orang meliputi sandang, pangan, perumahan maupun kebutuhan biologis.
10. *Safety and Security needs*; merupakan kebutuhan adanya perlindungan dan kepastian akan keamanan termasuk adanya ancaman yang menimbulkan kecemasan dan kemiskinan serta untuk mendapatkan keadilan.
11. *Love and belonging needs* ; adanya kebutuhan rasa cinta kasih dan rasa diterima pada semua golongan.
12. *Esteem and Self Esteem needs*; merupakan kebutuhan akan penghargaan, dukungan dan dihormati oleh orang lain. Oleh karena itu memerlukan pengakuan dan keberadaan serta statusnya oleh orang lain.
13. *Cognitive Needs*; merupakan kebutuhan manusia untuk memperoleh pengetahuan dan untuk mengerti sesuatu.
14. *Aesthetic Needs*; kebutuhan ini merupakan wujud adanya kebutuhan keseimbangan dan keteraturan dalam kehidupan.
15. *Self Actualization Needs*; merupakan kebutuhan mewujudkan diri sendiri dengan mengembangkan potensi dan kemampuannya.
16. *Trancendence*; adanya pengakuan bahwa masih ada yang lebih tinggi dari pada kekuatan manusia.

Teori Abraham Maslow mengasumsikan bahwa manusia pada prinsipnya berusaha memenuhi kebutuhan yang paling pokok sebelum berusaha memenuhi kebutuhannya yang paling tinggi. Apabila suatu kebutuhan sudah terpenuhi kebutuhannya yang paling tinggi. Apabila suatu hubungan sudah terpenuhi maka daya motivasinya akan berhenti, misalnya apabila seorang memutuskan bahwa upah yang diterima dari majikannya atau organisasi dimana ia bekerja sudah dianggap cukup tinggi, maka uang tidak lagi mempunyai daya motivasi dan akan beralih kepada kebutuhan yang belum terpenuhi.

Dalam teori ini juga beranggapan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan naluri untuk maju dan berkembang, terutama bagi karyawan-karyawan yang masih tergolong muda, energik, dan memiliki potensi.

Porter dan Gibson (2013 : 93) telah melakukan penelitian dan mengasumsikan bahwa kebutuhan fisiologis sudah dipenuhi dengan cukup baik para manajer dan ia menggantikannya dengan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya yang disebut otonomi. Lebih jauh porter menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan otonomi adalah kepuasan orang dengan kesempatan mengambil keputusan secara bebas, menetapkan tujuan dan bekerja tanpa pengawasan yang ketat.

Selanjutnya teori Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor tentang motivasi, dalam penelitiannya disimpulkan bahwa :

Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job content*) yang menyebabkan rasa tidak puas (*dissatisfaction*) diantara para karyawan, apabila kondisi ini tidak ada. Jika kondisi itu ada, maka hal tersebut tidak perlu

memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfaction*) juga disebut faktor-faktor kesehatan (*hygiene factors*) meliputi :

- h. Upah
- i. Keamanan kerja
- j. Kondisi kerja
- k. Mutu dari supervisi teknis
- l. Status
- m. Prosedur organisasi
- n. Mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intristik, kepuasan pekerjaan (*job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *Satisfier* atau *motivators* yang meliputi :

- g. Prestasi (*Achievement*)
- h. Kemajuan (*Advancement*)
- i. Pengakuan (*Recognition*)
- j. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)
- k. Tanggung jawab (*responsibility*)
- l. Kemungkinan berkembang (*The Possibility of Growth*)

McClelland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) disingkat n-Ach, kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) disingkat A-Aff, dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) disingkat n-Pow.

McClelland lebih jauh mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Misalnya, apabila seseorang mempunyai keinginan untuk berprestasi yang tinggi, maka dengan kebutuhan tersebut akan mendorong orang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dengan cara bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut dan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang diperlukan.

2. Pengaruh pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan atau nyata terhadap prestasi kerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Saiful (2013) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda hasil temuan menemukan bahwa variable pelatihan, keterampilan, dan wawasan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai. Setelah diuji dengan Uji-F ternyata F-hitung lebih besar dari F-tabel,

dengan menunjukkan bahwa sikap pelatihan lebih dominan setelah diperbandingkan antara lain koefisien regresi (B) lebih besar dibandingkan dengan T-hitung lainnya.

Natsir (2013, menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan diri faktor berpengaruh dominan.

Pelatihan memberikan pengaruh tidak signifikan di sebabkan Karena saat ini dengan Covid 19 pegawai melakukan aktivitas di rumah atau WFH, pegawai masuk bergantian, kegiatan-kegiatan pelatihan untk meningkatkan kapasitas pegawai tidak optimal, jarang di lakukan dan pelatihan biasanya dalam bentuk Via zoom atau webinar, sehingga tidak efektif, berbeda kalau pelatihan di lakukan secara langsung dengan face to face memberikan pemahaman secara lebih dan mendalam, keterlambatan menyelesaikan pekerjaan. Bekerja di rumah biasanya tidak focus karena banyak gangguan, komunikasi tidak maksimal dengan atasan dan rekan sejawat, berbeda kalau bekerja di kantor ketika ada permasalahan bisa segera di komunikasikan dan di putuskan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan hal tersebut.

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 (2012:140), 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 Prestasi Kerjasekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2013:86) 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 (2011:23) 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.
- 3. *Pengaruh kepuasan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan mempunyai pengaruh

positif terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa kepuasan secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini sama dengan yang dilakukan Anani (2014) dengan judul: Pengaruh kepuasan, motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan, Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dapat di katakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Robbins (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karena seorang karyawan yang masuk kerja pada suatu organisasi membawa sekumpulan harapan, hasrat, dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari kebutuhan tersebut terpenuhi. Ada tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, atas dasar pemikiran bahwa pekerja merasa dirinya dihargai dalam pekerjaannya, yaitu: (1) meningkatkan pengharapan bahwa pekerja dapat memperoleh nilai yang diinginkan, (2) meningkatkan keyakinan pekerja bahwa dia melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bemiilai; (3) menaikkan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan nilai hasil kerjanya. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa senang, gembira, bangga,

berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi harapan. Dengan pertimbangan tersebut di atas, maka indikator-indikator kepuasan kerja adalah; (1) intrinsik yang terdiri dari sub indikator meliputi: (a) rasa bangga, (b) rasa berhasil, (c) rasa tanggungjawab, (d) rasa memiliki, (e) rasa dihargai, dan (f) rasa aman; dan (2) ekstrinsik yang subindikatornya meliputi: (a) rasa kekeluargaan, (b) rasa saling menghormati, dan (c) rasa saling mendukung.

Dalam organisasi pemerintahan antara instansi yang satu dengan instansi lainnya bahwa sistem yang diterapkan akan berbeda. Sistem yang dimasukkan dalam hal ini adalah berhubungan dengan prestasi kerja pegawai. Apabila terjemahkan ke dalam standar kerja, peningkatan prestasi kerja berarti memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat dipergunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Dengan demikian adanya peningkatan prestasi kerja yang efektif dapat sekaligus mempengaruhi dua hal yaitu produktivitas dan kualitas kerja.

4. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, lingkungan kerja dan didiplin kerja secara

bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F statistik sebesar 16,852 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kompetensi. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi.

Penelitian ini menguatkan pendapat bahwa motivasi, pelatihan dan kepuasan mampu meningkatkan prestasi pegawai pegawai. motivasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Lebih jauh dikemukakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Pemberian motivasi adalah merupakan fungsi dan tugas dari pada manajer untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau organisasi. Kebutuhan yang dimaksudkan diatas bukanlah kebutuhan yang sederhana, oleh dipengaruhi oleh lingkungan, kelompok-kelompok sosial yang dapat mempertinggi kebutuhan dan keinginan.

5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, Pelatihan dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kepuasan 0,584, kemudian motivasi sebesar 0,153, dan terendah adalah variabel pelatihan sebesar -0,028.

Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B yaitu dengan membandingkan nilai tertinggi untuk mengukur variabel palin dominan berpengaruh. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hernawati (2013), penelitian ini dengan judul “pengaruh motivasi, kepuasan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil analisis variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kepuasan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penereapan Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar ..
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan, maka akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

6.2. Saran

1. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan pegawai agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
2. Perlu memperhatikan pelatihan agar memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar lebih meningkat.
3. Perlu meningkatkan motivasi, agar memberikan kontribusi lebih besar lagi terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Micahel, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Hariyanto, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Darmayanti, 2011. *Sumberdaya Manusia pada Prestasi Kerja*, PT. Darma Mataram. Jakarta.
- Fatmawati, 2013, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap restasi Kerja Petugas Tehnis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros*, Tesis Program Study Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Makassar, tidak dipublikasikan.
- Gibson, James I, Jhon M Invancevich, James M Donnely, Jr. 2013, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, 2012, *Pendidikan dan Pelatihan*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- GouzaliSaydan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jembatan, Jakarta.
- HairulMukasim, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Inti Mutiara, Jakarta.
- Henzberg, SuadHusnan.2013. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta
- Jhon Soeprihanto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen SDM*, : BPFE, Yogyakarta.
- Robins, 2013, *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Mukhtar Siagian, 2012. *Prestasi Karyawan*, PT STIE YKPM, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen SDM*. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmayanti, 2011. *Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendayagunaan Pegawai*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sudjana.2014. *Metode Statistik*. Tarsito, Bandung
- Winardi, 2012, *Pendidikan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Lembaga Pemberdayaan dan Pengembangan UI, Jakarta.

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.235$)**
 - 1. VALIDITAS MOTIVASI KERJA**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Motivasi Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.648**	.648**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.648**	1	.728**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.648**	.728**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.823**	.912**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

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

2. VALIDITAS PELATIHAN

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Pelatihan
X2.1	Pearson Correlation	1	.339**	.226	.651**
	Sig. (2-tailed)		.005	.066	.000
	N	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.339**	1	.637**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000
	N	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.226	.637**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.066	.000		.000
	N	67	67	67	67
Pelatihan	Pearson Correlation	.651**	.838**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	70

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

3. VALIDITAS KEPUASAN

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Kepuasan
X3.1	Pearson Correlation	1	.460**	-.011	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000	.930	.000
	N	70	70	68	70
X3.2	Pearson Correlation	.460**	1	.164	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.181	.000
	N	70	70	68	70
X3.3	Pearson Correlation	-.011	.164	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.930	.181		.000
	N	68	68	68	68
Kepuasan	Pearson Correlation	.545**	.715**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	68	70

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

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.364**	.314**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.002	.008	.000
	N	70	70	70	70
Y.2	Pearson Correlation	.364**	1	.109	.717**
	Sig. (2-tailed)	.002		.369	.000
	N	70	70	70	70
Y.3	Pearson Correlation	.314**	.109	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.008	.369		.000
	N	70	70	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.774**	.717**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

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

- **UJI RELIABILITAS**
 - 1. RELIABILITAS MOTIVASI KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	3

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.845 > 0.50

- 2. RELIABILITAS PELATIHAN**

Case Processing Summary ,

		N	%
Cases	Valid	67	95.7
	Excluded ^a	3	4.3
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	3

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.660 > 0.50

3. RELIABILITAS KEPUASAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	97.1
	Excluded ^a	2	2.9
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.390	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.390 < 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Sumr

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.512	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.512 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
 - 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	2	2.9	3.1	3.1
	37	7	10.0	10.8	13.8
	38	3	4.3	4.6	18.5
	39	2	2.9	3.1	21.5
	40	2	2.9	3.1	24.6
	41	4	5.7	6.2	30.8
	42	3	4.3	4.6	35.4
	43	3	4.3	4.6	40.0
	44	4	5.7	6.2	46.2
	45	2	2.9	3.1	49.2
	46	3	4.3	4.6	53.8
	47	2	2.9	3.1	56.9
	48	2	2.9	3.1	60.0
	50	4	5.7	6.2	66.2
	51	2	2.9	3.1	69.2
	52	3	4.3	4.6	73.8
	53	4	5.7	6.2	80.0
	54	2	2.9	3.1	83.1
	55	1	1.4	1.5	84.6
	56	5	7.1	7.7	92.3
57	4	5.7	6.2	98.5	
58	1	1.4	1.5	100.0	
	Total	65	92.9	100.0	
Missing	System	5	7.1		
	Total	70	100.0		

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	47.1	47.8	47.8
	Perempuan	36	51.4	52.2	100.0
	Total	69	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		70	100.0		

PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	4.3	4.3	4.3
	D2	2	2.9	2.9	7.2
	S1	44	62.9	63.8	71.0
	S2	20	28.6	29.0	100.0
	Total	69	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		70	100.0		

MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1	3	4.3	4.7	4.7	
	2	2	2.9	3.1	7.8	
	4	2	2.9	3.1	10.9	
	5	3	4.3	4.7	15.6	
	6	1	1.4	1.6	17.2	
	7	2	2.9	3.1	20.3	
	8	1	1.4	1.6	21.9	
	9	2	2.9	3.1	25.0	
	10	3	4.3	4.7	29.7	
	11	6	8.6	9.4	39.1	
	12	2	2.9	3.1	42.2	
	13	5	7.1	7.8	50.0	
	14	10	14.3	15.6	65.6	
	15	4	5.7	6.3	71.9	
	16	2	2.9	3.1	75.0	
	18	1	1.4	1.6	76.6	
	19	1	1.4	1.6	78.1	
	20	1	1.4	1.6	79.7	
	21	2	2.9	3.1	82.8	
	23	1	1.4	1.6	84.4	
	25	1	1.4	1.6	85.9	
	26	1	1.4	1.6	87.5	
	29	1	1.4	1.6	89.1	
	30	1	1.4	1.6	90.6	
	31	1	1.4	1.6	92.2	
	32	2	2.9	3.1	95.3	
	34	1	1.4	1.6	96.9	
	35	1	1.4	1.6	98.4	
	36	1	1.4	1.6	100.0	
		Total	64	91.4	100.0	
	Missing	System	6	8.6		
		Total	70	100.0		

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	70	10	15	13.73	1.532
Pelatihan	70	0	15	12.63	2.974
Kepuasan	70	8	15	13.54	1.380
Kinerja	70	12	15	13.39	1.120
Valid N (listwise)	70				

VARIABEL MOTIVASI KERJA

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	6	8.6	8.6	8.6
	12	7	10.0	10.0	18.6
	13	12	17.1	17.1	35.7
	14	14	20.0	20.0	55.7
	15	31	44.3	44.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	21.4	21.4	21.4
	SS	55	78.6	78.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.6	8.6	8.6
	S	25	35.7	35.7	44.3
	SS	39	55.7	55.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.6	8.6	8.6
	S	25	35.7	35.7	44.3
	SS	39	55.7	55.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

VARIABEL PELATIHAN

Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	4.3	4.3	4.3
	10	1	1.4	1.4	5.7
	12	28	40.0	40.0	45.7
	13	10	14.3	14.3	60.0
	14	12	17.1	17.1	77.1
	15	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.5	1.5
	S	36	51.4	53.7	55.2
	SS	30	42.9	44.8	100.0
	Total	67	95.7	100.0	
Missing	System	3	4.3		
Total		70	100.0		

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	55.7	58.2	58.2
	SS	28	40.0	41.8	100.0
	Total	67	95.7	100.0	
Missing	System	3	4.3		
Total		70	100.0		

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.6	9.0	9.0
	S	32	45.7	47.8	56.7
	SS	29	41.4	43.3	100.0
	Total	67	95.7	100.0	
Missing	System	3	4.3		
Total		70	100.0		

VARIABEL KEPUASAN

Kepuasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	1	1.4	1.4	1.4
	9	1	1.4	1.4	2.9
	12	13	18.6	18.6	21.4
	13	14	20.0	20.0	41.4
	14	22	31.4	31.4	72.9
	15	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	23	32.9	32.9	34.3
	SS	46	65.7	65.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	30.0	30.0	30.0
	SS	49	70.0	70.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.6	8.8	8.8
	S	34	48.6	50.0	58.8
	SS	28	40.0	41.2	100.0
	Total	68	97.1	100.0	
Missing	System	2	2.9		
Total		70	100.0		

VARIABEL KINERJA

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	21	30.0	30.0	30.0
	13	15	21.4	21.4	51.4
	14	20	28.6	28.6	80.0
	15	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	48.6	48.6	48.6
	SS	36	51.4	51.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	S	42	60.0	60.0	61.4
	SS	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	48.6	48.6	48.6
	SS	36	51.4	51.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

- 1. UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.007 < 0.05 → Data tidak terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84295408
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.071
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

- 2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

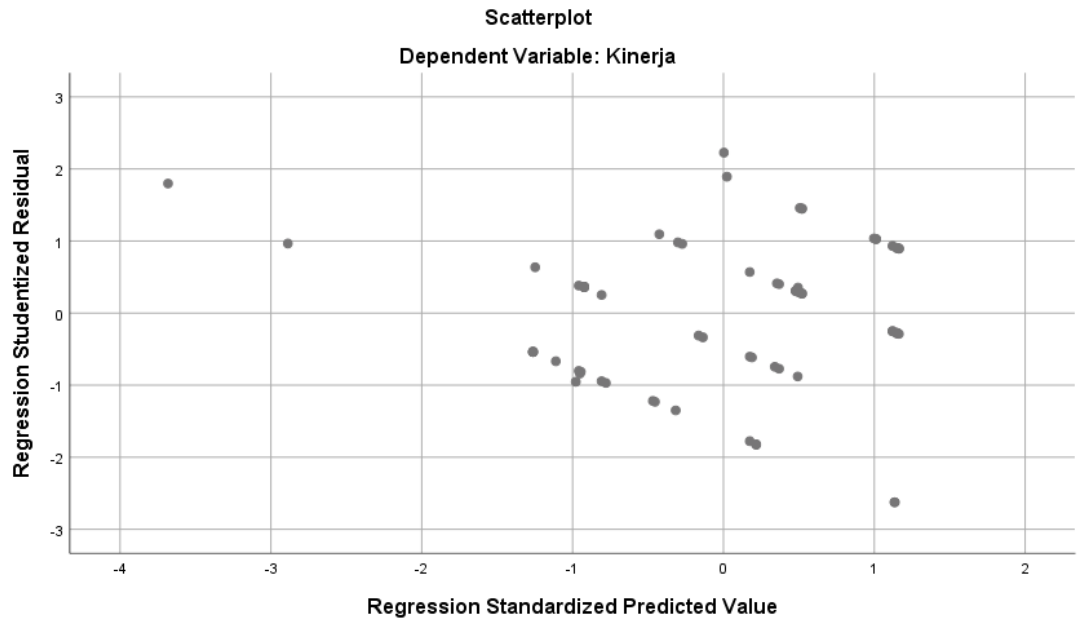
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.294	1.206		4.390	.000		
	Motivasi Kerja	.112	.074	.153	1.521	.133	.848	1.179
	Pelatihan	.011	.036	.028	.291	.772	.927	1.078
	Kepuasan	.474	.080	.584	5.904	.000	.877	1.141

a. Dependent Variable: Kinerja

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.996**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.294	1.206		4.390	.000
	Motivasi Kerja	.112	.074	.153	1.521	.133
	Pelatihan	.011	.036	.028	.291	.772
	Kepuasan	.474	.080	.584	5.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. **UJI F → F TABEL = 2.74**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		1	Regression	37.556	3	12.519
	Residual	49.029	66	.743		
	Total	86.586	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Pelatihan, Motivasi Kerja

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

MOTIVASI KERJA, PELATIHAN, KEPUASAN → KINERJA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Pelatihan, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.408	.862

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Pelatihan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.486/DBK/S.KET/NII/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur Pengembangan dan Operasional Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : HABIBAH SURYANINGSI

NIM : 2018MM21873

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Alamat/No.Hp : 082125058712

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia. Data yang ada telah diperiksa dan **disetujui oleh pembimbing** untuk tetap digunakan dalam ujian hasil (terlampir catatan hasil pemeriksaan).

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 17 Maret 2021

Direktur Pengembangan dan Operasional NII,



Mutiarani Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

LAMPIRAN

Catatan Hasil Pemeriksaan:

1. Item – item yang diperiksa sudah valid, nilai r hitung $>$ r tabel (0.235)
2. Terdapat variabel yang memiliki nilai reliabilitas rendah, yaitu variabel X3 0.390
3. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan nilai Sig 0.007 $<$ 0.05 \rightarrow data tidak terdistribusi normal
4. Nilai koefisien regresi (r square) sebesar 0.434

Silahkan ditunjukkan dan didiskusikan dengan pembimbing terkait beberapa hasil yang belum memenuhi syarat di atas, untuk kemudian disarankan/direkomendasikan oleh pembimbing dengan salah 1 pilihan berikut:

- Mahasiswa merevisi data dan memenuhi syarat terlebih dahulu
- Mahasiswa melanjutkan dengan hasil yang sudah ada

Silahkan mengabari lembaga kembali, terkait saran/rekomendasi pembimbing, untuk kemudian dibuatkan surat keterangan telah melakukan validasi/olah data di lembaga. Terlampir pula prosedur validasi lembaga, sebagai bahan acuan terbitnya surat keterangan validasi. Terima Kasih.



LOA
(Letter of Acceptance)
No. 251/MASSARO/IX/2021

Dewan penyunting **Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO**
telah menerima artikel,

Nama : Habibah (Penulis 1)
Muhammad Idris (Penulis 2)
Asri (Penulis 3)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan terhadap
Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan
Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
Asal Instansi : Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima dan akan diproses** sesuai
Prosedur Penulisan **Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO**
STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap
dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 27 September 2021
Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M