

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**L U K M A N
2017.MM.2.1062**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
2020**

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**L U K M A N
2017.MM.2.1062**

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

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

Oleh :


LUKMAN

**Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 14 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



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



Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


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


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

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH KABUPATEN MAJENE

Nama Mahasiswa : Lukman
NIM : 2017.MM.2.1062
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si.

Tim Dosen Penguji :

Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Penguji II : Dr. Mustaking, S.E., M.M.
Tanggal Ujian : 14 Februari 2020
SK Penguji Nomor :

PERNYATAAN ORISINAL 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 secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

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



Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybs,

LUKMAN

NIM: 2017.MM.2.1062

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan rasa syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Karunia dan RidhoNYA, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Diklat terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene” ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penyusun telah berusaha menampilkan tesis ini dalam kondisi yang terbaik dan setepat mungkin, namun karena keterbatasan dan kelemahan yang ada, pasti terdapat kesalahan- kesalahan. Untuk itu penyusun mengharap masukan positif dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Dengan penuh kerendahan hati, penyusun menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang langsung maupun tidak langsung, turut memotivasi penyelesaian tesis ini, antara lain kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia, Bapak Prof. Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M. yang telah mendorong penyusun dan mahasiswa pada umumnya untuk mengembangkan keilmuannya.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan banyak masukan dan saran pada saat seminar proposal dan seminar hasil tesis Penulis.
3. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. selaku Prodi program studi Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar dan juga selaku ketua pembimbing tesis saya dan Bapak Dr. Syamsul Alam, S.E. M.Si. selaku anggota pembimbing tesis saya, yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan serta bekal ilmu serta inspirasi keilmuan ekonomi kepada penyusun.

4. Bapak Bupati Majene Dr. H. Fahmi Massiara, M.H. yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk melanjutkan studi pada STIE Nobel Indonesia.
5. Bapak H. Kasman, S.E., M.M. selaku Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah beserta seluruh pegawai dan staf atas segala dukungan dan motivasinya kepada kami sehingga mulai dari awal perkuliahan sampai selesainya Pendidikan.
6. Kedua Orang Tua Ayahanda Muh. Tauwal dan ibunda Nawiah yang sangat saya cintai, kakak dan adik atas segala do'a dan dukungannya selama ini.
7. Kepada istri saya Masriani, S.E. atas segala motivasi, perhatian dan do'anya serta kesabaran menunggu dirumah disetiap kekampus untuk kuliah, dan juga kepada ananda kami tercinta Ahmad Arif Hidayat, Ayudia Nurfathiyah dan Ahmad Aiman Akbar sang pebangkit semangat.
8. Seluruh Dosen Pengajar Ilmu Ekonomi STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah berkenan membuka cakrawala ilmu pengetahuan kepada penyusun.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen yang sering berbagi ilmu, canda dan wacana kesuksesan.
10. Seluruh karyawan dan Petugas Tata Usaha Kampus Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang senantiasa memberikan pelayanan yang baik kepada kami selama menjadi mahasiswa.
11. Kepada semua pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga tesis ini membawa manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan dimasa – masa yang akan datang.

Majene, 2020

Penyusun,

L u k m a n

ABSTRAK

Lukman. 2020. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Syamsul Alam.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh komunikasi, kompetensi, dan Pelatihan secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 97 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 97 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh antara komunikasi, kompetensi, dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (2) Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci: *komunikasi, kompetensi, pelatihan, dan prestasi kerja*



ABSTRACT

Lukman. 2020. *The Effect of Communication, Competence, and Training toward the Employee Achievement at the Financial and Regional Assets Agency of Majene District, supervised by Muhammad Idris and Syamsul Alam.*

The study proposes to know and analyse (1) the effect of communication, competence, and training partially and simultaneously toward the employees work performance on the Financial and Regional Asset Agency of Majene District (2) the most dominant variable affects the work achievement at the Finance and Regional Assets Agency of Majene.

The design of this study used survey study that took samples from one population and used the questionnaire as a main Data collector tool. The study was conducted at the Financial and Regiona Assets Agency of Majene from October to November 2019. The population in the study was all the employees of the Finance and Regional Assets Agency of Majene Regency by 97 people. The sampling technique used in this study was a census sampling or a saturated sample. The number of samples on this study was 97 respondents.

Data analysis used multiple regression analysis The results show that (1) there is an effect between communication, competence, and training partially and simultaneously toward the work performance of the Finance and Regional Assets Agency of Majene (2) training is the most dominant variable affects the work achievement of the Finance and Regional Assets Agency of Majene.

Keywords: *communication, competence, training, and work performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Prestasi Kerja.....	9
2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja	9
2.2.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
2.2.3. Penilaian Prestasi Kerja	13
2.2.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	15
2.2.5. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja.....	16

2.3.	Komunikasi	16
2.3.1.	Teori tentang Komunikasi	16
2.3.2.	Komunikasi Efektif	17
2.3.3.	Hambatan Komunikasi	18
2.4.	Kompetensi.....	18
2.4.1.	Pengertian Kompetensi.....	18
2.4.2.	Dimensi Kompetensi	20
2.5.	Pelatihan.....	20
2.5.1.	Pengertian Pelatihan	20
2.5.2.	Dimensi-dimensi Program Pelatihan	22
2.5.3.	Tujuan Pelatihan.....	23
2.5.4.	Manfaat dan Dampak Pelatihan	23
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		
3.1.	Kerangka Konseptual.....	25
3.2.	Hipotesis.....	29
3.3.	Definisi Operasional Variabel	29
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1.	Jenis dan Desain Penelitian	32
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
4.3.	Populasi dan Sampel	33
4.4.	Metode Pengumpulan Data	33
4.5.	Instrumen Penelitian	35
4.6.	Teknik Analisis Data.....	37
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1.	Hasil Penelitian.....	41
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	41
5.1.2.	Identitas Responden	60
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	63
5.1.4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	70
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik	72

5.1.6.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
5.1.7.	Pengujian Hipotesis.....	78
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
5.2.1.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja	86
5.2.2.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja	87
5.2.3.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja	89
5.2.4.	Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja	91
5.2.5.	Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	93
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Simpulan	94
6.2	Saran	94
6.3.	Keterbatasan Penelitian.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin	61
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur.....	61
Tabel 5.3. Sebaran responden menurut masa kerja.....	62
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Komunikasi.....	63
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi.....	65
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan	67
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Prestasi Kerja.....	69
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel.....	71
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	72
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi	75
Tabel 5.12. Hasil Perhitungan Regresi.....	77
Tabel 5.13. Hasil Uji t	79
Tabel 5.14. Hasil Uji F	83
Tabel 5.15. Hasil Uji Beta	85
Tabel 5.16. Hasil Uji Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	28
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot.....	74
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Analisis Regresi
- Lampiran 6 Struktur Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi apapun bentuknya, baik yang berbentuk perusahaan maupun dalam sebuah organisasi pemerintahan tentunya memiliki suatu tujuan yang hendak dicapai demi untuk mempertahankan keutuhan organisasi tersebut. Sebagai langkah konkrit yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam mempertahankan keutuhan organisasinya adalah dengan jalan melakukan rekrutmen pegawai berdasarkan kebutuhan organisasi, melakukan pembinaan dan pelatihan serta melakukan evaluasi terhadap kinerja para pegawainya dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana prestasi kerja setiap pegawai yang ada dalam organisasinya.

Dalam organisasi pada bidang pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara merupakan unsur utama dalam melaksanakan atau menyelenggarakan tugas pemerintah dalam mensukseskan program pembangunan nasional dituntut untuk terus mengembangkan diri seiring berubahnya system atau adanya kebijakan – kebijakan baru yang diambil oleh pemerintah dalam rangka pengelolaan tatanan pemerintahan, seperti halnya bila ada regulasi peraturan perundang undangan yakni berupa perubahan Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah dan segala turunannya.

Seorang pegawai atau aparatur negara dengan segala kemampuan yang dimilikinya merupakan asset organisasi yang amat berharga. Organisasi apapun bentuknya yang mengharapkan pegawainya bisa melakukan pekerjaannya dengan

lebih efektif dan efisien, maka tidak boleh menyepelekan persoalan pengembangan sumber daya manusia karena dengan pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Pegawai dengan prestasi kerja yang dimilikinya tidaklah didapatkan dengan sendirinya, tapi didukung oleh berbagai factor yang membuat pegawai tersebut temotivasi, dalam hal ini organisasi harus dapat memahami dan memperhatikan untuk memperbaiki kebutuhan pegawai secara fundamental karena pegawai dalam bekerja itu tentu ingin mendapatkan uang dalam bentuk upah.

Prestasi kerja adalah hasil dari proses yang kompleks, baik dari faktor internal dan faktor eksternal. prestasi kerja sangat membantu pegawai pada organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Pegawai berprestasi adalah harapan dari organisasi atau lembaga tempat ia bekerja. Jika kinerja pegawai yang baik, prestasi kerja organisasi menjadi lebih baik.

Dalam sebuah organisasi pekerja atau pegawai yang bekerja di dalamnya bisa dipastikan kalau pikiran, sikap dan semangat dalam melakukan pekerjaan akan berbeda beda, karena dalam bekerja pegawai sangat dipengaruhi oleh antusiasme dan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Pegawai yang excel harus menjaga prestasi karena akan jadi acuan bagi pegawai lain untuk mengikuti. Pendidikan dan pelatihan (*training*) dilakukan untuk membuat pegawai dengan standar kompetensi dan kualifikasi kompetensi yang sesuai, pegawai yang memiliki kompetensi tentunya akan membawa peningkatan kinerja.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Majene sebagai salah satu dari 42 Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) di Kabupaten Majene

merupakan SKPD yang melaksanakan 2 (dua) fungsi sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yakni disamping berfungsi selaku Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) juga berfungsi selaku Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) yang dalam fungsinya bertindak selaku Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) yang tentunya dalam pelaksanaannya Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) memiliki beban yang cukup besar dalam rangka mensukseskan semua program yang telah direncanakan, terutama yang menyangkut visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Majene yakni Majene Profesional, Majene Proaktif dan Majene Produktif (MP3).

Suatu beban yang cukup menantang yang dihadapi oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dalam upaya mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi, karena RENSTRA (Rencana Strategis) Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene tahun 2013 – 2018 mengatakan bahwa salah satu persoalan yang dihadapi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene adalah terkait sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan atau *skill* dan kompetensi sesuai tugasnya, seperti *tenaga akuntansi, analisis keuangan dan verifikator keuangan*. Menurut pengamatan peneliti terhadap kondisi yang terjadi pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, bahwa permasalahan yang ada diduga disebabkan *bigroun* atau latar belakang pendidikan tidak sama antara satu pegawai dengan pegawain lainnya.

Badan Keuangan dan asset Daerah Kabupaten Majene saat ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 97 orang terdiri dari ASN 62 orang dan tenaga Non PNS

sebanyak 35 orang dengan tingkat pendidikan yang cukup bervariasi mulai dari tingkat SLTA sederajat, diploma (D3) , strata satu (S1) dan beberapa diantaranya berpendidikan Starata Dua (S2) yang tentunya memiliki tingkat kemampuan yang berbeda pula.

Selain faktor yang telah disebutkan di atas, masih ada kendala lain yang dihadapi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene antara lain pegawai yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja setelah jam istirahat, dan pulang kerja lebih awal. Kendala - kendala tersebut dapat mengurangi aktivitas yang seharusnya dilakukan seorang pegawai di tempat kerja dan akan mempengaruhi prestasi kerjanya, hal lain yang juga dapat mempengaruhi adalah karakteristik pegawai tersebut. Pada dasarnya hanya dengan kepribadian yang baik dan, kualitas profesional yang memadai, maka tugas dan fungsinya sebagai pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang dari uraian diatas, kami mengambil judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene”**.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari apa yang disebutkan dalam uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan yakni :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?

2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, kompetensi, dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, kompetensi, dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis variable yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

1.3. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah kepribadian, pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa literatur dari penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variable prestasi kerja, komunikasi, kompetensi dan pelatihan adalah sebagai berikut:

Muhammad Bakri. (2018) penelitian berjudul Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar. Data tersebut diperoleh dari karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar. Pendekatan kasual yang bersifat explanatory merupakan pendekatan yang diambil dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan, 2) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai Penelitian inikompetensi yang tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan, dan 3) semakin baik kondisi lingkungan kerja PT. Hadji Kalla di Makassar, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kusnadi Arifin. (2018). Efek judul penelitian Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. wilayah Telkom Indonesia Sulawesi Selatan (Studi Kasus di Telkom STO Makassar City Hall PT). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, sastra dan data statistik menggunakan deskriptif dan Inferensial observasi. Analisis (regresi

linier). Hasil yang didapatkan memberikan gambaran bahwa variabel kompetensi melalui cara parsial maupun simultan, motivasi dan lingkungan kerja positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Telkom Makassar kantor STO Balai Kota. Sementara itu, motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Balai Kota PT Telkom Makassar STO.

Zainal Abidin. (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Sikap Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Vol 5 No. 1. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar. Sikap dan diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Di antara kedua faktor yang dimasukkan sebagai prediktor, faktor sikap merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar.

Husin (2011) melakukan investigasi terhadap pengaruh komunikasi dan koordinasi kinerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan. Dengan sampel 90 orang (total sampling). Metode analitik yang digunakan adalah metode deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi yang tinggi dan kinerja tinggi karyawan. Komunikasi dan koordinasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagian atau bersama dengan kinerja karyawan.

A.A Sagung Kartika Dewi. (2019), dengan judul penelitian pengaruh motivasi berprestasi, pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja di PDAM Tirta Mangutama. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Udayana), Bali, Indonesia. Data dikumpulkan dengan kuesioner menggunakan 5-

point skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa positif motivasi berprestasi dan dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja, dan pendidikan dan pelatihan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PDAM Tirta Mangutama.

2.2. Prestasi Kerja

2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam sebuah organisasi, dimana terdapat sekelompok orang dengan berbagai keterampilan yang berbeda merupakan tantangan tersendiri dalam mengelolanya karena antara pegawai satu dengan pegawai lainnya saling memiliki ketergantungan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Atas dasar inilah kemudian pegawai diharapkan memiliki prestasi kerja yang baik, karena prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang pegawai atau karyawan. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh para ahli bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014:9).

Sedangkan menurut Sutrisno (2010: 151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai orang dari perilakunya dalam melakukan aktivitas kerja. Menurut Hariandja (2012: 194) kinerja adalah realisasi dari apa karya yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku aktual setuju dengan perannya dalam organisasi.

Definisi yang diusulkan oleh para ahli pada dasarnya tidak memiliki alasan yang berbeda. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah karya seorang pegawai dalam melakukan kuantitas dan kualitas, bekerja secara efektif dan efektif dalam periode waktu tertentu, dan dengan kemampuan untuk menangani perubahan berdasarkan tuntutan dalam organisasi demi mencapai tujuan dari organisasi yang ingin dicapai.

2.2.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Berdasarkan kenyataan yang ada, bahwa seseorang telah dilahirkan dengan berbagai kelebihan dan kekurangannya. Manusia mengalami perubahan diri berdasarkan pada pengalaman, pelatihan, belajar serta interaksi dengan lingkungan. Setiap orang memiliki harapan untuk sukses dan berhasil dalam menjalani kehidupannya, namun tidak semua harapan itu berujung baik sesuai yang diharapkan, karena terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sukses atau berhasilnya seseorang.

Menurut Hasibuan (2011:95) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain:

1) Kesetiaan,

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

2) Prestasi Kerja

Yaitu hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh pegawai tersebut dari tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3) Kejujuran

Yaitu Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri, maupun terhadap orang lain.

4) Kedisiplinan

Yaitu disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

Yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berguna.

6) Kerjasama

Yaitu kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Yaitu Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja sevara efektif

8) Kepribadian

Yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

9) Prakarsa,

Yaitu Kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

10) Kecakapan

Yaitu kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaannya dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Yaitu Kesiediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2012:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor kemampuan

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

2) Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengembangan SDM sebagaimana yang dikemukakan oleh Wildhatun (2013) dari hasil penelitiannya telah menemukan hubungan positif signifikan antara pengembangan SDM dengan prestasi kerja. Demikian halnya dengan apa yang dikemukakan oleh Rivai (2015:227) pengembangan SDM merupakan suatu proses bagaimana karyawan atau pegawai mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.2.3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan melalui organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Hal ini dimaksudkan agar organisasi dalam mengambil keputusan tidak asal memutuskan saja melainkan keputusan yang diambil tersebut sudah berdasar yang tentunya akan memberi umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Namun ada yang patut diperhatikan dalam rangka penilaian prestasi kerja, yakni suatu gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja pegawai. Disamping harus terkait pekerjaan dan praktis harus memiliki standar pelaksanaan kerja dengan apa yang menjadi tolok ukur atas prestasi kerja dimaksud, mempersiapkan penilai yang memiliki penilaian yang obyektif tanpa melibatkan emosionalnya dalam menilai,

karena penilaian dengan melibatkan emosional akan menyebabkan penilaian / evaluasi menjadi bias atau tidak akurat.

Ini sejalan dengan hasibuan (2011: 94) bahwa evaluasi kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja pegawai dan membangun kebijaksanaan yang lebih besar. Dan menurut Mangkuegara (2014: 12), evaluasi kinerja pegawai adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun tahapan – tahapan yang dapat dilakukan dalam proses evaluasi kinerja Menurut Panggabean (2014: 66), yaitu :

1) Identifikasi

Identifikasi adalah untuk menentukan unsur-unsur yang harus diamati. Kegiatan ini dimulai dengan menganalisis perintah kerja untuk mengidentifikasi barang yang akan dievaluasi dan dapat mengembangkan skala. Yang penting adalah terkait dengan pekerjaan.

2) Observasi

Pengamatan dilakukan dengan pengamatan yang cermat dan berkala untuk membuat evaluasi yang wajar dan yang sesuai. Pengamatan yang langka dan tidak terkait dengan evaluasi kinerja pekerjaan akan menghasilkan sesaat dan tidak akurat.

3) Pengukuran

Dalam pengukuran, penilai akan memberikan penilaian tingkat kinerja pegawai berdasarkan pengamatan pada tahap observasi.

4) Pengembangan

Evaluasi, dan memberikan penilaian prestasi kerja pegawai juga berkembang jika ternyata ada perbedaan antara yang diharapkan oleh manajemen kinerja pegawai.

2.2.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu hal yang wajib dilakukan oleh sebuah organisasi agar dapat mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan dalam mengelola atau memenejer sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:89) tujuan dari penilaian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan balas jasa,
- 2) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan perusahaan,
- 3) Untuk mengukur prestasi kerja,
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivitas jadwal kerja, metode kerja, kondisi kerja, dan gaya pengawasan,
- 5) Sebagai indikator menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan,
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan,
- 7) Sebagai alat untuk melihat kelebihan dan kekurangan karyawan,
- 8) Sebagai bahan pertimbangan dalam mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan,
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

2.2.5. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Dimensi dan indikator prestasi kerja sebagaimana pendapat Sutrisno (2010 : 152) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam dimensi yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yaitu:

- 1) Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan.
- 2) Pengetahuan kerja, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalahmasalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.3. Komunikasi

2.3.1 Teori Tentang Komunikasi

Berdasarkan kenyataan yang ada bahwa dalam keseharian kita komunikasi menjadi sarana yang paling dominan, tapi tentang apa dan bagaimana mengartikan atau mendefenisikan komunikasi itu agar semua pihak dapat menerimanya terkadang sangat sulit. Sebagaimana yang yang diungkapkan oleh para ahli atau pakar komunikasi dalam berbagai literatur, didapatkan bahwa pengertian

komunikasi itu sangat banyak atau berbeda antara ahli komunikasi yang satu dengan yang lainnya.

Komunikasi adalah tindakan melakukan kontak antara pemancar dan penerima, menggunakan pesan; Pemancar dan penerima telah berbagi eksperimen yang memberikan makna pada pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim dan diterima dan ditafsirkan oleh penerima. Rogers in Cangara (2015) menunjukkan bahwa komunikasi adalah proses di mana sebuah ide ditransfer dari sumber ke satu atau lebih penerima, untuk mengubah perilaku mereka. Dan pada kesempatan lain Rogers dan Kincaid di Cangara (2015) menunjukkan bahwa komunikasi adalah proses di mana dua atau lebih orang atau lebih banyak bentuk atau pertukaran informasi di antara mereka, yang akan terjadi pada pemahaman menyeluruh.

Cangara (2015) menyatakan bahwa .komunikasi adalah transaksi, proses simbolik yang membutuhkan orang mengatur lingkungannya (1) pengembangan hubungan manusia (2) pertukaran informasi (3) untuk memperkuat sikap dan perilaku orang lain (4) serta berusaha untuk sikap dan perilaku perubahan.

2.3.2. Komunikasi Efektif

Komunikasi yang efektif berarti menciptakan saling pengertian. Semua pihak yang berkomunikasi memiliki kesan pemahaman dan dipahami oleh pihak lain. Prinsip yang harus diikuti untuk mendapatkan komunikasi yang efektif adalah mencoba memahami terlebih dahulu. Sayangnya, banyak orang membalikkan prinsipnya, bahwa ketika mendengarkan bukanlah berusaha untuk memahami, tetapi justru untuk menjawab.

Cara melakukan komunikasi yang efektif, yakni :

- a) Menyimak dengan empatik.
- b) Tetap fokus dan merefleksikan apa yang dirasakan lawan bicara.
- c) Memberikan umpan balik yang tepat dan tulus

2.3.3. Hambatan Komunikasi

Pada kenyataannya dalam berkomunikasi memiliki beberapa hambatan, karena dalam praktiknya komunikasi dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal tergantung pada proses pemahaman sesuatu seperti nilai, tujuan, kepercayaan terhadap apa yang diterima dan tanggapannya terhadap apa yang dicapai sedangkan faktor eksternal dipengaruhi oleh lingkungan. Hal lain yang juga dapat menghambat kelancaran komunikasi bila mana orang yang menerima informasi tersebut memiliki persepsi yang kurang baik terhadap apa yang kita komunikasikan.

Persepsi adalah proses kognitif yang dialami atau dirasakan setiap orang dalam memahami sesuatu baik melalui panca indra maupun melalui perasaan, yang dipengaruhi oleh beberapa antara lain keadaan psikologi, family dan factor kebudayaan.

2.4. Kompetensi

2.4.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi atau persaingan adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diminta oleh pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi atau persaingan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang ditandai oleh profesionalisme di

bidang-bidang tertentu sebagai hal penting. Sebagai bidang berfitur (Wibowo, 2012: 86). Analisis kompetisi disiapkan terutama untuk pengembangan profesional, tetapi untuk menentukan tingkat kompetensi yang diperlukan untuk menentukan efektivitas tingkat pekerjaan yang diharapkan. Keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*) adalah evaluasi faktor-faktor yang menentukan persaingan sumber daya manusia dalam produksi tingkat kinerja organisasi.

Senada dengan apa yang disampaikan Hutapea dan Thoha (2013: 28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama, yaitu pembentukan kompetensi pengetahuan sendiri, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pegawai individu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di bidang tertentu, misalnya, bahasa komputer. Pengetahuan pegawai membantu menentukan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka, pegawai yang memiliki pengetahuan yang meningkatkan kinerja organisasi, misalnya, perlu mengetahui pekerjaan teori, dapat berpikir kreatif dan memahami aturan kerja.

Keterampilan (*skill*) merupakan upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi adalah memberikan seseorang pegawai yang baik dan maksimal, misalnya, seorang pegawai programmer computer, seorang diperlukan untuk dapat memecahkan masalah, mampu berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama. Selain pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling dekat ke catatan adalah sikap perilaku pegawai. Sikap (*attitude*) adalah pola perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan

organisasi. Jika pegawai memiliki *properti* untuk mendukung pencapaian organisasi, misalnya, untuk mengetahui pegawai, disiplin, dan taat maka secara otomatis semua tugas yang diberikan kepada mereka akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

2.4.2. Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi yaitu, terdiri atas pengetahuan kompetensi, keterampilan, dan sikap cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan (akhir) sebagai manusia kerteristik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas-tugas yang melakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5. Pelatihan

2.5.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dapat membantu pegawai memahami pengetahuan dan aplikasi praktis, untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Pelatihan pada dasarnya untuk menciptakan proses perubahan perilaku pegawai yang sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan keterampilan pegawai untuk melakukan pekerjaan saat ini.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Selanjutnya, Udai menyatakan :
“*Training and development is defined as the human recourse practice which*

focuced is identifying, assessing and through planned learning helping development the key competences which enable people to perform current or future job”, these activities which are designed to improve human performance on the job employee is presently doing or is being hired to do”. (Pelatihan dan pengembangan didefinisikan sebagai praktek jalan manusia yang fokus adalah mengidentifikasi, menilai dan melalui pembelajaran yang direncanakan membantu pengembangan kompetensi kunci yang memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan saat ini atau masa depan ”.

Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini didasarkan pada definisi yang dikemukakan oleh Sudjana bahwa : “ Training is a process used by organization to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs”. Pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan edukatif untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini kepada perilaku yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Herman Sofyandi (2010: 165), pelatihan adalah evolusi sistematis perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menyangkut keterampilan dan kapasitas pegawai untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan

memiliki arah jangka pendek dan memiliki kemampuan untuk memfasilitasi tugas bekerja untuk pegawainya.

Pengertian Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Penyelenggaraan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada setiap unit kerja, dan meningkatnya kualitas sumber daya manusia merupakan hakikat pelatihan.

2.5.2. Dimensi-Dimensi Program Pelatihan

Dimensi program pendidikan dan pelatihan yang efektif yang diberikan organisasi kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan yaitu isi program pendidikan dan pelatihan yang relevan serta *up to date*.
2. Metode pelatihan yang diberikan harus sesuai untuk subjek itu dan metode pendidikan dan pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta.
3. Sikap dan ketrampilan instruktur, yaitu instruktur mempunyai sikap dan ketrampilan yang dapat mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan yaitu berkaitan dengan waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas pelatihan yaitu tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, relevan dengan jenis pelatihan (Sofyandi, 2013).

2.5.3. Tujuan Pelatihan

Setiap pelatihan yang dilaksanakan tentu memiliki tujuan tertentu, baik untuk para peserta sendiri dan untuk kepentingan organisasi, ini harus diperhitungkan karena tujuan-tujuan ini sebenarnya merupakan dasar menentukan metode pelatihan yang akan di gunakan, bahan yang akan didiskusikan, para peserta dan siapa pun yang dapat memberikan subjek yang bersangkutan.

Menurut Kaswana (2011:2), tujuan pelatihan memberikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan roda kehidupan itu secara efektif dan kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Pelatihan tidak hanya berlaku untuk pegawai baru tetapi juga untuk pegawai lama yang sudah memiliki pengalaman, semua masih perlu belajar untuk menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijaksanaan dan prosedur mereka.

2.5.4. Manfaat dan dampak pelatihan

Manfaat dan efek pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik untuk pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin. Pada setiap kegiatan harus memiliki arah yang dimaksudkan, baik jangka pendek dan panjang. Arah yang dimaksud adalah rencana yang dideklarasikan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak pelatihan yang diharapkan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kemampuan dan kemampuan lembaga. Menurut

Hasibuan, (2010:75), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain : 1) Peserta 2) Pelatih/Instruktur; 3) Fasilitas Pelatihan; 4) Kurikulum, dan 5) Dana Pelatihan.

Adapun indikator-indikator pelatihan menurut Melmambessy Moses (2011:69), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. Waktu pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

Dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2010 disebutkan bahwa Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melakukan tugas-tugas kantor secara profesional berdasarkan kepribadian dan etika pegawai negeri sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Implementasi tujuan pelatihan tertentu membutuhkan dukungan penuh dari panitia dan unit peserta sendiri. Pegawai harus memiliki kelayakan bahwa pelatihan ini berguna bagi mereka sehingga mereka ingin memanfaatkan peluang tertentu dengan baik karena hal ini menyangkut kepentingan organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Arah gerakan yang melibatkan lebih dari kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, suara melanggar titik dan sebagainya. Dan transfer yang efektif memerlukan tidak hanya data, tapi mengirim pesan dan menerima sangat bergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk menciptakan pertukaran informasi sukses.

Kompetensi adalah kemampuan seorang individu untuk menunjukkan pengetahuan tentang yang sesuai perilaku komunikasi dalam situasi tertentu (Wiemann dan Backlund di Jubaedah, 2014: 375). Meningkatnya persaingan, terutama persaingan diharapkan dari pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengkomunikasikan ide-ide atau gagasan kepada atasan, rekan dan bawahan yang lebih baik dan mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Pelatihan adalah sejauh mana seorang pegawai dalam sebuah organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Pelatihan juga nilai pribadi, yang kadang-kadang mengacu pada sikap setia kepada organisasi atau komitmen organisasi.

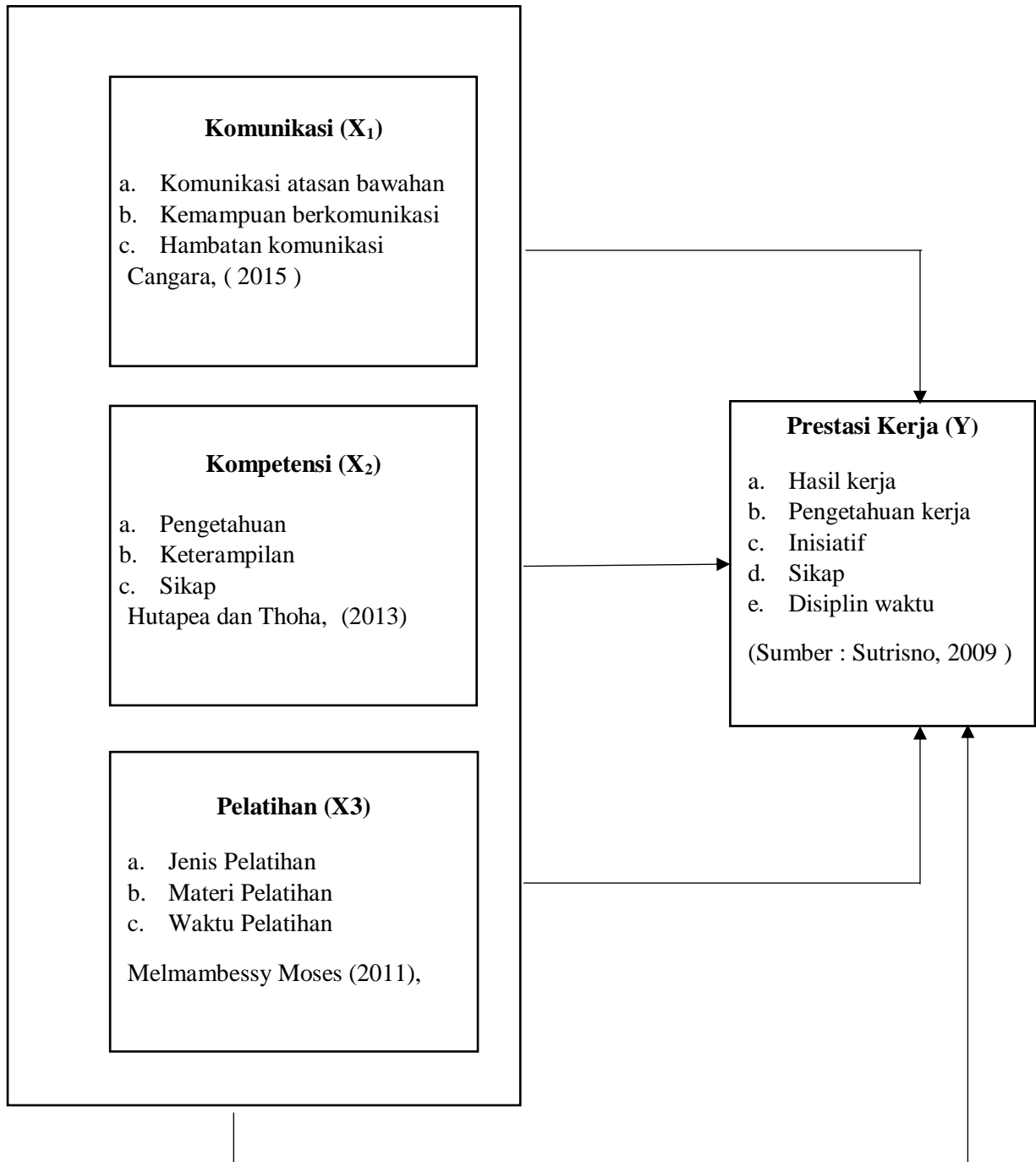
Pelatihan bagi pegawai adalah proses untuk mengajar pengetahuan, keterampilan khusus, sikap dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang ditugaskan. Pelatihan kegiatan untuk pegawai membantu mengembangkan kemampuan mereka / pengetahuan yang dimiliki sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi di masa depan (Rachmawati, 2012).

Pelatihan yang efektif secara signifikan mempengaruhi proses peningkatan kinerja. Adaptasi pelatihan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, pegawai yang telah memperoleh pengetahuan dan pengalaman dari proses pelatihan akan memiliki respon dan kreativitas yang baik dalam pemecahan masalah ketenagakerjaan yang dihadapinya. Motivasi, pengembangan profesional dan kompensasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Ramzan, Zubair, Ali, dan Arslan, 2014).

Setiap pegawai memiliki tujuan dan kepentingan mereka sendiri pada saat seorang pegawai dalam organisasi. Namun, beberapa pegawai bekerja bertujuan untuk mendapatkan uang dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan dan masyarakat di sekitar, pegawai merasa dihargai untuk pekerjaan. Dengan para pemimpin yang harus memperhatikan kompensasi untuk memastikan keselarasan antara tujuan individu dengan perusahaan karena kompensasi merupakan bentuk hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi sebagai cara untuk fokus pada kinerja organisasi yang dihasilkan sehingga pegawai akan lebih termotivasi.

Handoko (2010) menyatakan bahwa,. kinerja adalah keadaan emosional yang menguntungkan atau tidak menguntungkan untuk pekerja dalam pandangan pekerjaan mereka. Hal ini penting bagi organisasi untuk melaksanakan proses komunikasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, kinerja dan komitmen pegawai pada organisasi.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu komunikasi, kompetensi dan pelatihan, dan prestasi kerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi, kompetensi dan pelatihan secara sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi, kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
3. Variabel pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Ada dua jenis variable yang ada dalam penelitian ini, yakni variable dependen dan variable independent. Menurut Ferdinand (2011:28) bahwa variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atau bisa dikatakan sebagai variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Variabel independen sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*.

Dalam pengertian lain variabel independent disebut sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013:39). Dalam penelitian ini variabel independen

yaitu komunikasi, kompetensi dan pelatihan. Penjabaran mengenai variabel – variabel diatas beserta indikator ataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

1. Komunikasi (X₁)

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga diartikan sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain.

2. Kompetensi (X₂)

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

3. Pelatihan (X₃)

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan atau dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan atau kualitas individu pada setiap peserta agar lebih profesional serta memiliki modal atau pengetahuan bagaimana metode berpikir secara sistematis dalam mengambil suatu keputusan apabila dikemudian hari mendapatkan suatu permasalahan.

4. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan suatu penilaian terhadap pegawai dalam sebuah organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam kurung waktu tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan efisien tanpa mengurangi kuantitas dan kualitasnya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian ini melalui penelitian survei dengan menggunakan sampel dari populasi melalui kuesiner sebagai alat pengumpulan data yang Director (Singarimbun, 2013). Survei ini berupa studi kuantitatif dipergunakan dalam untuk menyelidiki kondisi suatu kelompok atau perilaku individu. Survei penelitian ini dapat digunakan untuk tujuan evaluasi (*eksplorasi*), garis (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) adalah untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, penilaian, prediksi atau memprediksi peristiwa tertentu di masa depan, indikator penelitian operasional dan pembangunan sosial.

Survey yang dilakukan adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel komunikasi, kompetensi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan aset Daerah Kabupaten Majene. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Adapun penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan bulan November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Sebagai langkah awal dalam penelitian ini adalah peneliti segera menentukan obyek dan besarnya populasi yang akan diteliti. Populasi yang dimaksud adalah sebagaimana yang utarakan oleh Sugiyono (2012:80) yakni populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bersatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga kontrak (Non ASN) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebanyak 97 orang.

Jumlah dan karekteristik dari populasi yang ada kemudian disampel, dengan menggunakan Teknik sampel sensus atau *sampling jenuh*, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 97 responden pegawai yang bersatus Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Majene.

4.4. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh komunikasi, kompetensi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Data

tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen – dokumen yang diterbitkan organisasi seperti data absensi pegawai, data jumlah pegawai, dan sejarah organisasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu komunikasi, kompetensi, pelatihan dan prestasi kerja. Dalam kuesioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen - elemen variabel dan masing - masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, sangat bisa – sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut :

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Kurang setuju	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

4.5. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan jawaban permasalahan penelitian dari para responden dibuatlah sebuah hasil sesuai hasil dari proses pengujian yang terdiri atas : pemelihan, pengumpulan serta analisis data, sehingga untuk menyimpulkan hasil penelitian tersebut tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2014), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila dalam penelitian tersebut mampu mendapatkan apa yang ingin diukur dan dapat menjelaskan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valid atau shahih, demikian menurut pendapat (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2012:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) jika instrumen pengukur mengarah ke yang istimewa atau konsisten, di mana tingkat keandalan menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya

sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika mengukur berulang kali pada gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama juga. Instrumen dikatakan dapat diandalkan, jika memiliki koefisien keandalan atau keandalan 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Nasution (2012:77), menjelaskan bahwa perangkat atau alat pengukur dikatakan dapat diandalkan jika alat dalam mengukur gejala pada waktu yang berbeda selalu menunjukkan hasil yang sama. Alat yang begitu dapat diandalkan secara konsisten menghasilkan ukuran yang sama.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.6. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mewakili komunikasi, kompetensi dan pelatihan, dan prestasi kerja pegawai. Dalam analisis ini tabel dan nilai rata-rata digunakan untuk memperjelas deskripsi variabel. Analisis mekanik dari data kuantitatif yang didapatkan dari kuesioner melalui analisis regresi linier berganda (*Multiple Analisis Regresi*). Analisis linier berganda digunakan untuk melihat efek dari variabel independen (X) ditandai dengan komunikasi, kompetensi dan pelatihan dari variabel dependen (Y) yang digambarkan oleh kinerja kerja pegawai. Untuk menguji beberapa persyaratan regresi linier, tes regresi yang perlu diperhatikan yaitu:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Prestasi kerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kompetensi

X₃ = Pelatihan

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: komunikasi (X₁), kompetensi (X₂), dan pelatihan (X₃), terhadap variabel terkait yaitu prestasi kerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X₁), kompetensi (X₂), dan pelatihan (X₃), terhadap variabel terkait yaitu prestasi kerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama

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

- a) Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Ha berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c) 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 kedua

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, 2011)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen. Jika antara variabel-variabel independen yang memiliki koefisien regresi (R) adalah lebih besar di antara yang lain maka variabel tersebut adalah variabel yang paling dominan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.2. 1 Gambaran Umum dan Obyek Penelitian

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Majene Nomor 38 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Majene Nomor 44 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Majene yang menjabarkan dengan Posisi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, maka Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dibantu oleh jajaran struktural :

1. Kepala BKAD
2. Sekretaris, terdiri dari:
 - a. Subag. Umum dan Kepegawaian ;
 - b. Subag. Keuangan ;
 - c. Subag. Program, data dan Informasi.
3. Bidang Anggaran, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Anggaran Pendapatan dan Analisa Kebutuhan;
 - b. Sub Bidang Anggaran Belanja Langsung;
 - c. Sub Bidang Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan.

4. Bidang Perbendahraan, terdiri dari:
 - a. Subag. Pendapatan Transfer dan Pengelolaan Kasda ;
 - b. Subag. Belanja Langsung ;
 - c. Subag. Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan.
5. Bidang Akuntansi, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Akuntansi Pendapatan dan Pelaporan;
 - b. Sub Bidang Akuntansi Belanja dan pertanggungjawaban;
 - c. Sub Bidang Akuntansi Pembiayaan dan Verifikasi.
6. Bidang Aset, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset;
 - b. Sub Bidang Penatausahaan Aset;
 - c. Sub Bidang Pemanfaatan Aset.
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Visi Organisasi Perangkat Daerah (OPD adalah hal yang ingin direalisasikan pada akhir periode renstra sesuai dengan tugas dan fungsi yang sejalan dengan pernyataan visi dan misi Bupati dan wakil bupati di RPJMD. Kriteria untuk formulasi visi meliputi:

1. Menjelaskan arahan yang jelas tentang kondisi pengembangan di masa depan yang dicapai melalui implementasi tugas utama dan fungsi OPD dalam 5 (lima) tahun ke depan;
2. Dengan penjelasan yang operasional sehingga mudah digunakan sebagai referensi untuk perumusan strategi, kebijakan, program dan kegiatan;

3. Dengan penjelasan visi, OPD diperlukan, relevansi penglihatan dengan masalah dan potensi pengembangan di wilayah yang terkait dengan tugas dan fungsi OPD;
4. Sejalan dengan visi dan misi kepala daerah dan arah pengembangan area jangka menengah.

Misi perangkat daerah adalah perumusan umum dari upaya yang akan dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi mereka untuk mewujudkan visi OPD. Untuk formulasi misi yang baik adalah untuk membantu menemukannya lebih jelas visi dan deskripsi yang diinginkan dan dapat dicapai tentang upaya yang harus dilakukan. Dalam dokumen perencanaan, formulasi misi penting untuk memberikan kerangka kerja untuk tujuan target yang akan dicapai dan menentukan arah kebijakan yang akan diambil dalam misi.

Visi Misi Kabupaten Majene periode 2016 – 2021 merupakan perwujudan visi misi Bapak Bupati Dr. H Fahmi Massiara, MH dan Bapak wakil Bupati H. Lukman, S.Pd, M.Pd sebagai Bupati dan wakil bupati terpilih pada pilkada 9 September 2015.

Visi Kabupaten Majene periode 2016 – 2021 adalah : MAJENE PROFESIONAL, PRODUKTIF, PROAKTIF 2021.

Dimana penjelasan visi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Majene Profesional

Majene profesional yang dimaksud dalam visi di atas adalah:

- a. Tata Kelola Tata Kelola direalisasikan melalui mengoptimalkan pelaksanaan otonomi daerah; Di berbagai bidang untuk memberikan

layanan kepada masyarakat yang optimal, dan meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan Pemerintah Daerah;

- b. Pejabat pemerintah terwujud melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintah daerah;
- c. Sumber daya manusia direalisasikan melalui peningkatan gelar pendidikan; Kesehatan masyarakat dan meningkatkan keterampilan kerja masyarakat berdasarkan nilai-nilai agama dan budaya lokal.

2. Majene Produktif

Majene Produktif yang dimaksud pada visi diatas adalah :

Majene Produktif melalui perkuatan dan peningkatan perekonomian kerakyatan dengan optimalisasi dari potensi daerah (Pertanian, Perikanan Kelautan dan Pariwisata).

3. Majene Proaktif

Majene proaktif dalam menyajikan peran pemerintah daerah dalam memfasilitasi pemenuhan semua kebutuhan masyarakat, menuju masyarakat Majene Sejahtera, terpenuhinya kebutuhan manusia termasuk makanan, dewan, pakaian, kesehatan, pendidikan dan pekerjaan yang lebih lanjut mengarah pada peningkatan kualitas kehidupan masyarakat Kabupaten Majene yang layak dan bermartabat;

- a. Majene proaktif dalam upaya memanfaatkan semua sumber daya keuangan potensial baik dari APBD Kabupaten Majene dan sumber-sumber pembiayaan lainnya (APBDP, APBN dan keterlibatan sektor swasta) dalam kerangka pembiayaan pembangunan daerah;

b. Majen proaktif dalam memberdayakan semua komponen masyarakat untuk secara aktif berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan.

Untuk mewujudkan visi Majene Profesional, Produktif, Proaktif 2021 di perlukan misi untuk mencapai visi tersebut diantaranya :

1. Menghadirkan sumber daya manusia dan Masyarakat Kabupaten Majene yang berkualitas;
2. Melaksanakan kesejahteraan sosial masyarakat;
3. Melakukan optimalisasi penggunaan sumber daya alam di bidang pertanian, perikanan laut dan pariwisata;
4. Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian kerakyatan dengan mengoptimalkan potensi regional / daerah yang didukung oleh kemandirian masyarakat;
5. Meningkatkan pengembangan infrastruktur untuk percepatan aspek pembangunan;
6. Supremasi hukum dalam penciptaan pemerintah yang bersih dan profesional dengan kapasitas aparat yang lebih besar didasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan.

Berdasarkan visi misi Kabupaten Majene 2016 -2021 diatas, Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) sesuai dengan tugas dan fungsinya melaksanakan misi ke 6 (enam) yaitu : Supremasi Hukum Dalam Menciptakan Pemerintahan Yang Bersih Dan Profesional Dengan Peningkatan Kapasitas Aparatur Didasarkan Pada Nilai-Nilai Kebenaran Dan Berkeadilan.

Untuk mencapai misi ke 6 di jabarkanlah tujuan dan sasaran dari misi tersebut diantaranya :

1. Memperkuat kelembagaan pemerintahan daerah dengan sasaran Pembangunan difokuskan kepada:
 - a. Terwujudnya manajemen perencanaan yang efektif dan memperhatikan keinginan masyarakat secara memadai dapat diukur berdasarkan persentase usulan musrembang yang terakomodir lebih besar serta penjabaran program yang terdapat dalam RPJMD ke dokumen RKPD lebih selaras dan lebih konsisten sesuai dengan tujuan akhir / target RPJMD.
 - b. Meningkatnya akuntabilitas dan Transparansi penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat ditandai dengan peningkatan grade penilaian pada dokumen LPPD, LAKIP dan LPPD serta pemberian predikat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
 - c. Terwujudnya tertib administrasi kependudukan dapat ditandai dengan peningkatan proporsi penduduk yang memiliki dokumen kependudukan dan pencatatan sipil.

Program Pembangunan yang dapat di laksanakan oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene berdasarkan tujuan dan sasaran Misi ke 6 (Enam) adalah:

1. Program peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan Daerah;
2. Program pembinaan dan fasilitasi pengelolaan keuangan Desa;

3. Program peningkatan pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH.

Berdasarkan kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, maka secara jelas digariskan bahwa tugas pokok dan fungsinya adalah Membantu kepala daerah melaksanakan kewenangan bidang keuangan dan aset daerah berdasarkan prinsip otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan atau berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, maka secara jelas digariskan bahwa tugas pokok dan fungsinya adalah :

1. Perumusan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan serta petunjuk pelaksanaan, petunjuk operasional dan petunjuk teknis pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
2. Pengorganisasian rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
3. Pelaksanaan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
4. Pengendalian dan pemanfaatan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.

5. Evaluasi pelaksanaan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
6. Pelaporan hasil pelaksanaan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
7. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada atasan tentang pelaksanaan program jangka panjang, program kerja tahunan, renstra dan program jangka menengah atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
8. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis.
9. Pelaksanaan tugas sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah.
10. Pelaksanaan Tugas Bendahara Umum Daerah (BUD).
11. Pelaksanaan Tugas yang diberikan oleh pimpinan daerah.

1. Kepala Badan

Badan Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah fungsi penunjang keuangan. Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai fungsi mengkoordinir, mengarahkan, membimbing, membina, dan memberdayakan unsur manajemen satuan kerja perangkat daerah bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, yang meliputi:

- a. Menyelenggarakan penyusunan dan penetapan rencana kerja, program kerja, dan anggaran Badan berdasarkan kebijakan umum Daerah sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Mendelegasikan tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- c. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Bupati agar tujuan dan sasaran tercapai;
- d. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan.
- e. Melakukan pembinaan jasmani dan rohani, pemberian tanda penghargaan, pembinaan pra dan pasca pensiun pegawai dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan lingkup kesekretariatan yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, keuangan serta program, data dan informasi.

Sekretaris mempunyai fungsi membantu mengkoordinir dan/atau memfasilitasi unsur manajemen satuan kerja perangkat daerah bidang perencanaan pembangunan daerah khususnya urusan dalam, meliputi :

- a. Penyusunan rencana kerja, program kerja, dan anggaran Badan berdasarkan kebijakan operasional Badan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;

- c. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- d. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup sekretariat;
- e. Melakukan pembinaan jasmani dan rohani, mengusulkan pemberian tanda penghargaan, pembinaan pra dan pasca pensiun pegawai dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai lingkup sekretariat dan Badan.

a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi membantu sekretaris melaksanakan tatalaksana urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan meliputi:

- a. Menyusun program dan rencana Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Menjelaskan dan membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- c. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- d. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
- e. Melakukan pembinaan jasmani dan rohani, mengumpulkan dan mengolah data bahan usulan pemberian tanda penghargaan, pembinaan pra dan pasca pensiun pegawai dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai.

b. Sub Bagian Keuangan

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Menyusun rencana kerja, program kerja Sub Bagian Keuangan;
- b. Menjelaskan dan membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- c. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- d. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup Sub Bagian Keuangan;
- e. Menyusun petunjuk teknis operasional administrasi dan pengelolaan keuangan Badan.

c. Sub Bagian Program, Data dan Informasi

Kepala Sub Bagian Program Data dan Informasi mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Menyusun rencana kerja, program kerja Sub Bagian Program, Data dan Informasi;
- b. Melaksanakan penyiapan data dan informasi perumusan rencana dan program kerja lingkup program, data dan informasi;
- c. Menjelaskan dan membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Melaksanakan pengidentifikasian dan pengumpulan data dan informasi dari unit kerja dilingkungan Badan;

3. Bidang Anggaran

Kepala Bidang Anggaran mempunyai fungsi membantu mengkoordinir dan/atau memfasilitasi kegiatan di bidang anggaran, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup anggaran;
- b. Menyusun rencana dan program kerja lingkup anggaran;
- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup anggaran;

a. Sub Bidang Anggaran Pendapatan dan Analisa Kebutuhan

Kepala Sub Bidang Anggaran Pendapatan dan Analisa Kebutuhan mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup anggaran pendapatan dan analisa kebutuhan;
- b. Menyusun rencana dan program kerja lingkup anggaran pendapatan dan analisa kebutuhan;
- c. Menjelaskan dan membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum badan agar tujuan dan sasaran tercapai;

- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup anggaran pendapatan dan analisa kebutuhan;

b. Sub Bidang Anggaran Belanja Langsung

Kepala Sub Bidang Anggaran Belanja Langsung mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup anggaran belanja langsung;
- b. Menyusun rencana dan program kerja lingkup anggaran belanja langsung;
- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup anggaran belanja langsung;

c. Sub Bidang Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan

Kepala Sub Bidang Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup anggaran belanja tidak langsung dan pembiayaan;
- b. Menyusun rencana dan program kerja lingkup anggaran belanja tidak langsung dan pembiayaan;
- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;

- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup anggaran belanja tidak langsung dan pembiayaan;

4. Bidang Perbendaharaan

Kepala Bidang Perbendaharaan mempunyai fungsi merumuskan kebijakan dibidang perbendaharaan, pelaksanaan kedinasan lain sesuai bidang tugasnya:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkupanggaran belanja tidak langsung dan pembiayaan;
- b. Menyusun rencana dan program kerja lingkupanggaran belanja tidak langsung dan pembiayaan;
- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkupanggaran belanja tidak langsung dan pembiayaan;

a. Sub Bidang Pendapatan Transfer dan Pengelolaan Kas Umum Daerah;

Kepala Sub Bidang Pendapatan Transfer dan Pengelolaan Kas Umum Daerah mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup pendapatan transfer dan pengelolaan kas umum daerah;
- b. Menyusun rencana dan program kerja lingkup pendapatan transfer dan pengelolaan kas umum daerah;
- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup pendapatan transfer dan pengelolaan kas umum daerah;

b. Sub Bidang Belanja Langsung

Sub Bidang Belanja Langsung mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup belanja langsung;
- b. Menyusun rencana dan program kerja lingkup belanja langsung;
- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup belanja langsung.

c. Sub Bidang Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan

Kepala Sub Bidang Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup pelaksanaan belanja tidak langsung dan pembiayaan;
- b. Menyusun rencana dan program kerja lingkup pelaksanaan belanja tidak langsung dan pembiayaan;
- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup pelaksanaan belanja tidak langsung dan pembiayaan;

5. Bidang Akuntansi

Kepala Bidang Akuntansi mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup akuntansi;
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja lingkup akuntansi;
- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Badan agar tujuan dan sasaran tercapai;

- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup akuntansi;

a. Sub Bidang Akuntansi Pendapatan dan Pelaporan;

Kepala Sub Bidang Akuntansi Pendapatan dan Pelaporan mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup akuntansi pendapatan dan pelaporan;
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja lingkup akuntansi pendapatan dan pelaporan;
- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup akuntansi pendapatan dan pelaporan.

b. Sub Bidang Akuntansi Belanja dan Pertanggungjawaban;

Kepala Sub Bidang Akuntansi Belanja dan Pertanggungjawaban mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup akuntansi belanja;
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja lingkup akuntansi belanja;

- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup akuntasibelanja.

c. Sub Bidang Akuntansi Pembiayaan dan Verifikasi.

Kepala Sub Akuntansi Pembiayaan dan Verifikasi mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup akuntansi pembiayaan dan verifikasi;
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja lingkup akuntansi pembiayaan dan verifikasi;
- c. Membagi tugas kepada bawahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- e. Membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup akuntansi pembiayaan dan verifikasi.

6. Bidang Aset

Kepala Bidang Aset mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas Bidang Aset yang meliputi Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset, Sub Bidang Penatausahaan Aset dan Sub Bidang Pemanfaatan Aset;
- b. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja Bidang Aset;
- c. Merumuskan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Bidang Aset;
- d. Mengkoordinasikan dan menyusun Perjanjian Kinerja Lingkup Bidang Aset.
- e. Mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan;

a. Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset;

Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas Sub Perencanaan dan Evaluasi Aset;
- b. Menyusun rencana kerja Sub Perencanaan dan Evaluasi Aset;
- c. Menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset;
- d. Menyusun Perjanjian Kinerja Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset;

b. Sub Bidang Penatausahaan Aset;

Kepala Sub Bidang Penatausahaan Aset mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas Sub Bidang Penatausahaan Aset;
- b. Menyusun rencana kerja Sub Bidang Penatausahaan Aset;

- c. Menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) Sub Bidang Penatausahaan Aset;
- d. Menyusun Perjanjian Kinerja Sub Bidang Penatausahaan Aset;
- e. Mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan;

c. Sub Bidang Pemanfaatan Aset.

Kepala Sub Bidang Pemanfaatan Aset mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas Sub Bidang Pemanfaatan Aset;
- b. Menyusun rencana teknis operasional dan program kerja di subid pemanfaatan aset sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- c. Menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) Sub Bidang Pemanfaatan Aset;
- d. Menyusun Perjanjian Kinerja Sub Bidang Pemanfaatan Aset;
- e. Mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan;

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 97 orang responden pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 97 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 55 orang atau 56,7 persen dan sisanya sebanyak 42 orang atau sekitar 43,3 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1
Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	55	56,7
2.	Perempuan	42	43,3
	Total	97	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Tabel 5.2
Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	31	32,0
2.	35 – 40	13	13,4
3.	41 – 45	18	18,6
4.	46 – 50	24	24,7
5.	> 50	11	11,3
	Total	97	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur < 35 tahun dengan jumlah 31 orang responden atau sekitar 32,0 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya

yaitu > 50 tahun yang hanya berjumlah 11 orang atau 11,3 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 23 tahun dan umur tertua adalah 53 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3
Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	35	36,1
2.	10 – 15	14	14,4
3.	16 – 20	28	28,9
4.	> 21	20	20,6
	Total	97	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 35 orang responden atau 36,1 persen adalah antara < 10 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 14 orang responden atau 14,4 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (prestasi kerja pegawai) dan Variabel bebas (komunikasi, kompetensi dan pelatihan)

1. Komunikasi (X₁)

Gambaran distribusi frekuensi komunikasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Komunikasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai senang dapat menerima informasi dari pegawai lain	0	0	0	0	34	35,1	39	40,2	24	24,7
2.	Pegawai mengetahui saat yang tepat untuk menyampaikan informasi	0	0	0	0	16	16,5	62	63,9	19	19,6
3.	Pegawai dapat membedakan jenis informasi yang harus pegawai sampaikan kepada pegawai lain	0	0	0	0	29	29,9	42	43,3	26	26,8
4.	Pegawai mengetahui dengan siapa informasi harus disampaikan	0	0	0	0	17	17,5	61	62,9	19	19,6
5.	Keterampilan yang pegawai miliki membantu pegawai dalam menyampaikan informasi	0	0	0	0	9	9,3	60	61,9	28	28,9

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.4. di atas, unsur item empiris pertama berupa Pegawai senang dapat menerima informasi dari pegawai lain, dimana 24,7% responden menyatakan sangat setuju, 40,2% responden menyatakan setuju, kemudian 35,1% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa pegawai mengetahui saat yang tepat untuk menyampaikan informasi, dimana 19,6% responden menyatakan sangat setuju, 63,9% responden menyatakan setuju, kemudian 16,5% responden menyatakan ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, pegawai dapat membedakan jenis informasi yang harus pegawai sampaikan kepada pegawai lain, dimana 26,8% responden menyatakan sangat setuju, 43,3% responden menyatakan setuju, kemudian 29,9% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai mengetahui dengan siapa informasi harus disampaikan, dimana 19,6% responden menyatakan sangat setuju, 62,9% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa keterampilan yang pegawai miliki membantu pegawai dalam menyampaikan informasi, dimana 28,9% responden menyatakan sangat setuju, 61,9% responden menyatakan setuju, kemudian 9,3%

responden menyatakan ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Kompetensi (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni	0	0	0	0	11	11,3	56	57,7	30	30,9
2.	Dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	27	27,8	38	39,2	32	33
3.	Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan	0	0	0	0	19	19,6	44	45,5	34	35,1
4.	Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	0	0	0	0	23	23,7	59	60,8	15	15,5
5.	Pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	0	0	0	0	4	4,1	50	51,5	43	44,3

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.5. di atas, unsur item empiris pertama berupa pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni, dimana 30,9% responden menyatakan sangat setuju, 57,7% responden menyatakan setuju, kemudian 11,3%

responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, dimana 33,0% responden menyatakan sangat setuju, 39,2% responden menyatakan setuju, kemudian 27,8% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan dimana 35,1% responden menyatakan sangat setuju, 45,4% responden menyatakan setuju, kemudian 19,6% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, dimana 15,5% responden menyatakan sangat setuju, 60,8% responden menyatakan setuju, kemudian 23,7% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima, pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, dimana 44,3% responden menyatakan sangat setuju, 51,5% responden menyatakan setuju, kemudian 4,1% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Pelatihan (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi pelatihan dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai.	0	0	0	0	55	56,7	24	24,7	18	18,6
2.	Metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan penalaran.	0	0	0	0	22	22,7	40	41,2	35	36,1
3.	Instruktur mampu menyampaikan materi sehingga pegawai termotivasi untuk belajar.	0	0	0	0	28	28,9	32	33	37	38,1
4	Waktu pelatihan terjadwal dengan baik sehingga tidak membosankan	0	0	0	0	24	24,7	50	51,5	23	23,7
5	Fasilitas pelatihan memberikan kemudahan kepada pegawai selama mengikuti proses pelatihan.	0	0	0	0	12	12,4	57	58,8	28	28,9

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai, dimana 18,6% responden menyatakan sangat setuju, 24,7% responden menyatakan setuju, kemudian 56,7% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan penalaran dimana 36,1% responden menyatakan sangat setuju, 41,2% responden menyatakan setuju, kemudian 22,7% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, instruktur mampu menyampaikan materi sehingga pegawai termotivasi untuk belajar dimana 38,1% responden menyatakan sangat setuju, 33,0% responden menyatakan setuju, kemudian 28,9% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa waktu pelatihan terjadwal dengan baik sehingga tidak membosankan, dimana 23,7% responden menyatakan sangat setuju, 51,5% responden menyatakan setuju, kemudian 24,7% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa fasilitas pelatihan memberikan kemudahan kepada pegawai selama mengikuti proses pelatihan, dimana 28,9% responden menyatakan sangat setuju, 58,8% responden menyatakan setuju, kemudian 12,4% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Prestasi kerja pegawai (Y)

Pada indikator prestasi kerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Prestasi kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai hadir di kantor setiap hari.	0	0	0	0	10	10,3	58	59,8	29	29,9
2.	Pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan tugas organisasi	0	0	0	0	27	27,8	41	42,3	29	29,9
3.	Interaksi pegawai dengan pegawai lain sangat baik	0	0	0	0	32	33	13	13,4	52	53,6
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	0	0	27	27,8	35	36,1	35	36,1
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat	0	0	0	0	16	16,5	43	44,3	38	39,2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.7. di atas, pada item empiris pertama pegawai hadir di kantor setiap hari, dimana 29,9% responden menyatakan sangat setuju, 59,8% responden menyatakan setuju, kemudian 10,3% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan tugas organisasi, dimana 29,9% responden menyatakan sangat setuju, 42,3% responden menyatakan setuju, kemudian 27,8% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga interaksi pegawai dengan pegawai lain sangat baik, dimana 53,6% responden menyatakan sangat setuju, 13,4% responden menyatakan setuju, kemudian 33,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 36,1% responden menyatakan sangat setuju, 36,1% responden menyatakan setuju, kemudian 27,8% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 39,2% responden menyatakan sangat setuju, 44,3% responden menyatakan setuju, kemudian 16,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 20. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2006 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan

variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,200.

Tabel 5.8

Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
restasi kerja pegawai (Y)	1	0,407	0,200	Valid
	2	0,470	0,200	Valid
	3	0,454	0,200	Valid
	4	0,608	0,200	Valid
	5	0,361	0,200	Valid
Variabel Komunikasi(X ₁)	1	0,628	0,200	Valid
	2	0,545	0,200	Valid
	3	0,746	0,200	Valid
	4	0,621	0,200	Valid
	5	0,686	0,200	Valid
Variabel Kompetensi (X ₂)	1	0,365	0,200	Valid
	2	0,552	0,200	Valid
	3	0,429	0,200	Valid
	4	0,430	0,200	Valid
	5	0,428	0,200	Valid
Variabel Diklat (X ₃)	1	0,517	0,200	Valid
	2	0,467	0,200	Valid
	3	0,513	0,200	Valid
	4	0,337	0,200	Valid
	5	0,434	0,200	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

b. Uji Reliabilitas

Concistency reliabilitas internal pengujian diuji untuk instrumen ini hanya sekali, maka data dianalisis dengan menggunakan **alpha Cronbach**. Konsep reliabilitas sesuai dengan pendekatan ini adalah konsistensi antara unsur-unsur instrumen. Derajat hubungan antara unsur-unsur yang bersangkutan instrumen untuk mengukur variabel khusus yang menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi

internal instrumen. Karena pengolahan data, nilai alpha dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Prestasi kerja pegawai (Y)	0.702	Reliabel
Komunikasi (X ₁)	0.839	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0.689	Reliabel
Pelatihan (X ₃)	0.692	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* $> 0,60$ (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF

dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.10. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0.407	2.457
X ₂	0.432	2.315
X ₃	0.551	1.815

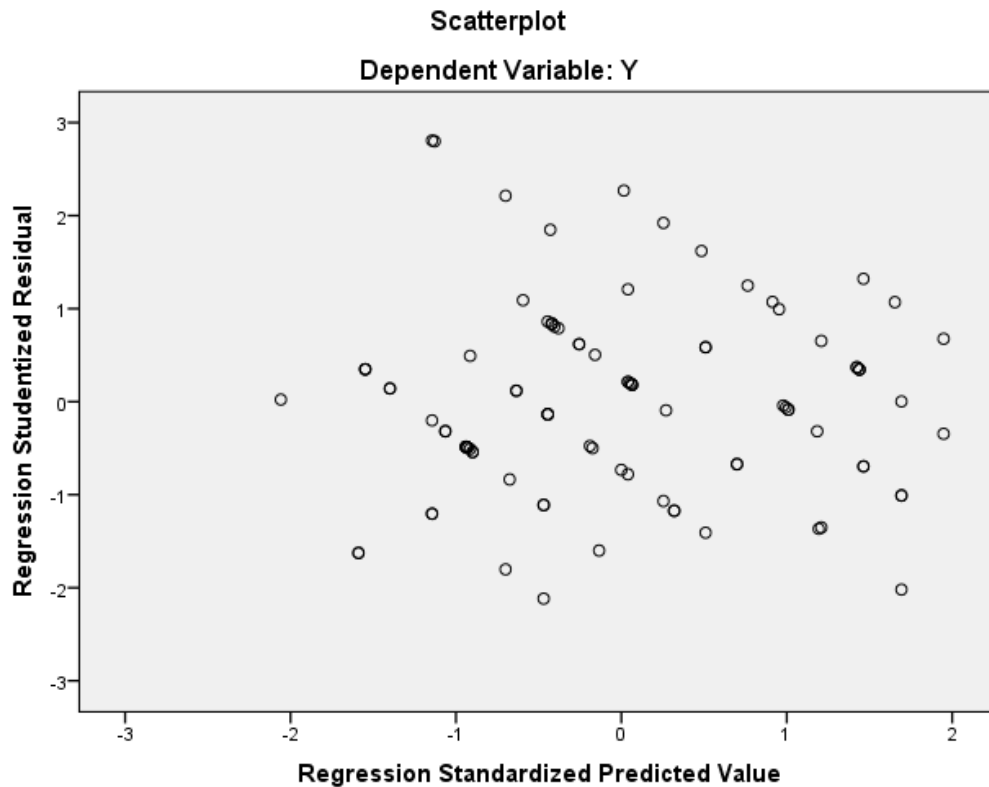
Sumber : Data Diolah, 2019

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah mengacaukan variabel memiliki varians yang sama atau tidak. Persamaan regresi yang dikatakan memiliki heterokedastisitas jika hasil pengolahan data yang digunakan tidak menggambarkan pola yang sama dan membentuk garis lurus atau dapat dikatakan homokedastik.

Dalam penelitian ini gambar grafik *scatter plot* dapat ditampilkan dalam gambar 5.1.

Gambar 5.1
Grafik Scatter Plot



Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

c. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi.

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,273 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11

Hasil Uji Autokorelasi

Durbin – Watson	2,273
-----------------	-------

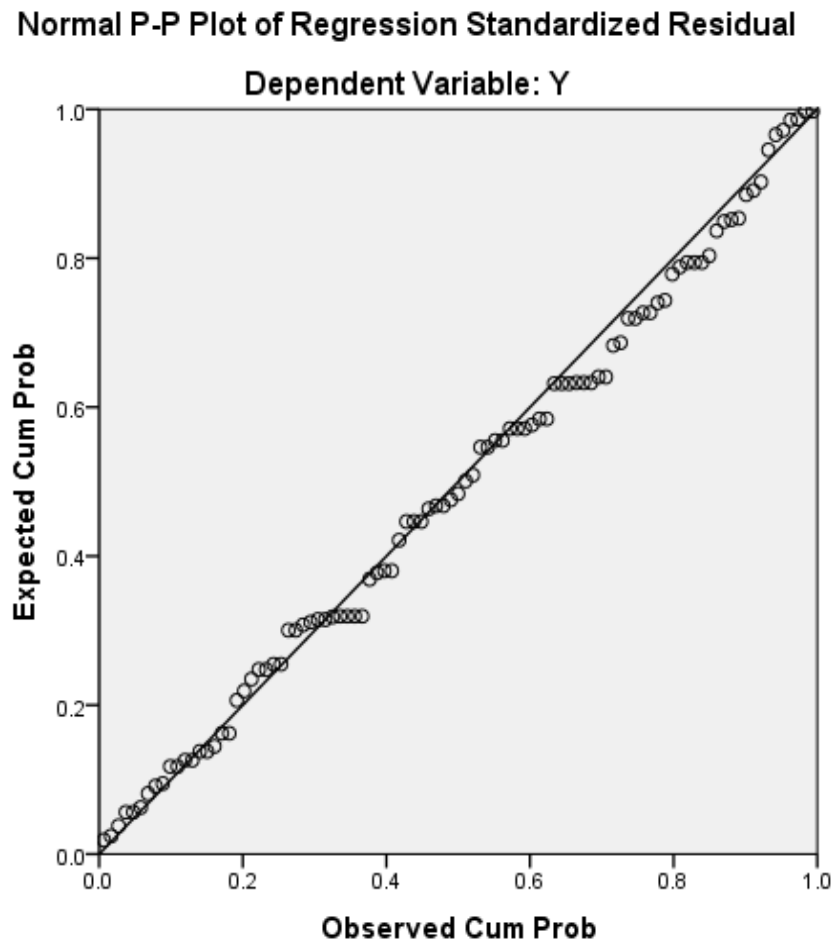
Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2

Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah, 2019

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja pegawai

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kompetensi

X₃ = Pelatihan

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi komunikasi, kompetensi dan pelatihan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	1,762	1,528
X ₁	0,287	0,103
X ₂	0,308	0,108
X ₃	0,341	0,076

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 1,762 + 0,287X_1 + 0,308X_2 + 0,341X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,762 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi komunikasi, kompetensi dan diklat nilainya tetap/konstan maka prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 1,762.
2. Nilai koefisien regresi komunikasi (X_1) sebesar 0,287 berarti ada pengaruh positif komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,287 sehingga apabila skor komunikasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,287 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,308 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,308 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,308 poin.
4. Nilai koefisien regresi pelatihan (X_3) sebesar 0,341 berarti ada pengaruh positif pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,341 sehingga apabila skor diklat naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,341 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Determinasi (R^2)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13

Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	1,153	0,252
X ₁	2,780	0,007
X ₂	2,852	0,005
X ₃	4,503	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi (X₁) terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel komunikasi sebesar 2,780 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 96$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,985.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,780. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,985 yang berarti variabel komunikasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

2. Pengaruh kompetensi (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 2,852 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 96$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,985.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,852 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,985 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

3. Pengaruh pelatihan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
- $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel diklat sebesar 4,503 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 96$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,985.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 4,503 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,985 yang berarti variabel pelatihan signifikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut:

- Variabel komunikasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,780 > t_{tabel} 1,985$
- Variabel kompetensi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,852 > t_{tabel} 1,985$
- Variabel pelatihan (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 4,503 > t_{tabel} 1,985$

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel komunikasi, kompetensi dan pelatihan, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14

Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	171,840	3	55,961	0,000
Residual	95,191	93		
Total	267,031	96		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 55,961 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 93$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,70$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 55,961, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 55,961$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji 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 5.15
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		
X ₁	0,270	0,007
X ₂	0,269	0,005
X ₃	0,376	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komunikasi, kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene adalah variabel pelatihan (X₃).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,802	0,644

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,644 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompetensi dan pelatihan mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 64,4%, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

5.2.1. Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) hipotesis, memiliki koefisien pengaruh regresi signifikan 0,287 karena komunikasi merupakan hal penting yang perlukan guna mendapatkan prestasi kerja yang baik pada seorang pegawai juga dapat mendongkrak prestasi kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene berdasarkan keinginan pimpinan dan tujuan organisasi. Jika komunikasi bertambah satu, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat 0287, dengan asumsi variabel independen lain adalah tetap.

Komunikasi adalah tindakan melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima, dengan bantuan pesan; Pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman bersama yang masuk akal dari pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim, dan diterima dan ditafsirkan oleh penerima.

Cangsara (2015) menegaskan bahwa, komunikasi adalah transaksi, proses simbolis yang mengharuskan orang untuk mengatur lingkungan mereka dengan:

- (1) membangun hubungan antara teman-teman manusia mereka;
- (2) melalui pertukaran informasi;
- (3) memperkuat sikap dan perilaku orang lain;

(4) dan cobalah untuk mengubah sikap dan perilaku itu. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan $t_{hitung} 2,780 > \text{nilai } t_{tabel}$

1,985 dan tingkat signifikansi 0,007. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel komunikasi, maka secara parsial variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil mendukung penelitian sebelumnya, salah satunya adalah Husin (2011) penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi pada kinerja Kerja Karyawan di Provinsi Sumatera Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Ogan Ilir Selatan, dengan ukuran sampel 90 orang (total sampling). Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang tinggi dan koordinasi dan kinerja kerja pegawai yang tinggi. Komunikasi dan koordinasi memiliki positif dan pengaruh yang signifikan secara parsial atau bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.

5.2.2. Pengaruh Kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,308, dengan adanya kompetensi dalam diri pegawai berarti Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,346 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Kompetisi adalah kemampuan untuk menjalankan atau melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan dan dukungan dari sikap kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Oleh karena itu, persaingan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang ditandai dengan profesionalisme dalam bidang tertentu, seperti sesuatu yang penting, karena fungsi lapangan (Wibowo, 2012: 86).

Mempersiapkan kemampuan analisa terutama untuk pengembangan karir, tetapi penentuan tingkat keterampilan yang diperlukan diharapkan untuk menentukan efektivitas tingkat kerja. Keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) merupakan faktor yang menentukan untuk menilai kompetensi sumber daya manusia untuk menghasilkan tingkat kinerja dalam suatu organisasi.

Hutapea dan Thoha (2013: 28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama, yaitu pembentukan kompetensi diri pengetahuan, keterampilan dan perilaku individu sendiri. Pengetahuan (*knowledge*) adalah seseorang yang dipekerjakan untuk melaksanakan peran dan tanggung jawab mereka di lapangan setuju bahwa (asuransi), misalnya, sebuah bahasa pemrograman. pengetahuan pegawai untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka, pegawai yang memiliki pengetahuan yang cukup untuk meningkatkan prestasi kerja di organisa misalnya, harus mengetahui teori kerja, mampu berpikir kreatif dan memahami aturan-aturan kerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,852 > \text{nilai } t_{tabel} 1,985$ dan tingkat signifikansi 0,005. Berdasarkan

hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kompetensi, dengan demikian maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Muhammad Bakri. (2018) penelitian berjudul Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada Pt Hadji Kalla di Makassar. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga berdampak positif pada prestasi kerja karyawan, 2) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai kompetensi yang tinggi sehingga berdampak positif pada prestasi kerja karyawan, dan 3) semakin baik kondisi lingkungan kerja PT. Hadji Kalla di Makassar, maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

5.2.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,341 menunjukkan bahwa Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Jadi jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,341 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Mathis dan Jackson (2010) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari :

- a) Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b) Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi
- c) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 4,503 > nilai t_{tabel} 1,985 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel diklat, dengan demikian maka secara parsial variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene perlu memperbaiki pelatihan organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Zainal Abidin. (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Sikap Dan Diklat Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Vol 5 No. 1. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE

Nobel Indonesia. Makassar. Sikap dan diklat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Di antara kedua faktor yang dimasukkan sebagai prediktor, faktor sikap merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar.

5.2.4. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: komunikasi (X_1), kompetensi (X_2) dan pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: komunikasi (X_1), kompetensi (X_2) dan pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Variabel pelatihan berpengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian pihak Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene harus lebih memperhatikan variabel pelatihan pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta prestasi kerja pegawai pada model regresi sebesar 55,961 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 55,961. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan

yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Prestasi kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor pertama adalah faktor yang melekat pada diri seseorang secara psikologis, sedangkan faktor kedua menekankan kepada kondisi non fisik.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.588 (58.8%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (komunikasi, kompetensi dan pelatihan) mampu menjelaskan sebesar 68.6% terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.645 (64,5%).

5.2.5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komunikasi, kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene adalah variabel pelatihan (X_3).

Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan organisasi kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan yaitu isi program pelatihan yang relevan serta *up to date*.
2. Metode pelatihan yang diberikan harus sesuai untuk subjek itu dan metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta.
3. Sikap dan ketrampilan instruktur, yaitu instruktur mempunyai sikap dan ketrampilan yang dapat mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan yaitu berkaitan dengan waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan yaitu tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, relevan dengan jenis pelatihan (Sofyandi, 2013).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara komunikasi, kompetensi dan pelatihan secara sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh antara komunikasi, kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene
3. Variabel pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan prestasi kerja pegawai, yaitu :

1. Bagi pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene hendaknya lebih meningkatkan upah pegawai secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua pegawai, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan pemasangan AC serta peralatan kerja seperti laptop, komputer PC mesti terpenuhi untuk masing – masing pegawai agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja, pihak organisasi hendaknya lebih sering

melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai supaya ketrampilan pemahaman pegawai pada bidang pekerjaannya lebih meningkat.

2. Bagi pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene hendaknya lebih menyeimbangkan kualitas jasa dengan kuantitas jasa pelayanan yang mereka kerjakan supaya membantu organisasi meraih target hasil yang ditargetkan dengan kualitas produk jasa yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian komunikasi, kompetensi, pelatihan, dan prestasi kerja pegawai, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan hasil penelitian yang telah dicapai. Bagaimanapun tingginya tingkat ketelitian suatu alat ukur/instrumen yang digunakan dalam mengukur fenomena, serta bagaimanapun cermatnya pengukuran dilakukan oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan-kesalahan sekecil apapun kesalahan tersebut. Hal yang sama juga berlaku bagi penelitian ini.

Oleh karena itu dengan segala kebesaran hati penulis mengemukakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan. Salah satu yang paling mungkin adalah proses pengumpulan data, dimana para responden dalam memberikan

penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas.

Sehubungan dengan metode yang digunakan adalah metode survei yang tidak memerlukan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan hanya didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, A. dan Lukiati Komala Erdinaya. 2014. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*, Bandung : Simbiosis Rekatama Media.
- Cangara. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko 2010. *Manajemen SDM*. Edisi 2. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, S. P. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Karlina, Siti, Betty, Soemirat dan Lukiati Komala. 2014. *Komunikasi : Massa*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Mutiara Sibarani Pangabean, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga*, Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Muhammad Idris, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terbitan Pertama* : Yayasan Barkode.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia* : Bandung, Penerbit PT. Refika Aditama.
- Robbins, Stephen, P. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima Jakarta : Erlangga.
- Saban Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Cetakan I, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Supardi, dan Anwar, S. 2014. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : UII Press.

Jurnal :

A.A Sagung Kartika Dewi. 2019. pengaruh motivasi berprestasi serta pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja di PDAM Tirta Mangutama. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Un ud), Bali, Indonesia.

Kusnadi Arifin. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Sulawesi Selatan (Studi Kasus Pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota). Vol 7 No. 3. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.

Muhammad Bakri. 2018. Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hadji Kalla Di Makassar. Vol 7 No. 2. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.

Husin 2011. Pengaruh komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan.

Zainal Abidin. 2018. Pengaruh Sikap Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Di Makassar. Vol 5 No. 1. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.



PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE
BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
Jl. Jenderal Gatot Subroto No 59 Majene

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 1214 / BKAD / XI / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **H. KASMAN, S.E., M.M.**
Nip : 19711231 199010 1 001
Pangkat / Gol : Pembina Tk. I – IV/b
Jabatan : Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah
Kabupaten Majene

Menerangkan bahwa yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : **LUKMAN**
NIM : 20017.MM.2.1062
Program : Magister Manajemen
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melaksanakan penelitian mulai tanggal 04 Oktober s/d 29 November 2019 dalam rangka penyelesaian study Pasca Sarjana (S2) dengan Judul Penelitian ***“PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MAJENE*** “ dengan sangat baik dan memuaskan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat sebagai bahan seperlunya dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Majene, 29 November 2019
Kepala BKAD Kab. Majene

H. KASMAN, S.E., M.M.
Pangkat : Pembina Tk. I
Nip. 19711231 199010 1 001

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Badan Keuangan
dan Aset Daerah Kabupaten Majene
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MAJENE”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

L U K M A N
2017.MM.2.1062

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
KOMUNIKASI (X₁)						
1.	Pegawai senang dapat menerima informasi dari pegawai lain					
2.	Pegawai mengetahui saat yang tepat untuk menyampaikan informasi					
3.	Pegawai dapat membedakan jenis informasi yang harus pegawai sampaikan kepada pegawai lain					
4.	Pegawai mengetahui dengan siapa informasi harus disampaikan					
5.	Keterampilan yang pegawai miliki membantu pegawai dalam menyampaikan informasi					
KOMPETENSI (X₃)						
1.	Pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni					
2.	Dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas					
3.	Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
4.	Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan					
5.	Pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					
PELATIHAN (X ₃)						
1.	Jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya.					
2.	Metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan penalaran.					
3.	Instruktur mampu menyampaikan materi sehingga saya termotivasi untuk belajar.					
4.	Waktu pelatihan terjadwal dengan baik sehingga tidak membosankan					
5.	Fasilitas pelatihan memberikan kemudahan kepada saya selama mengikuti proses pelatihan.					
PRESTASI KERJA (Y)						
1.	Pegawai hadir di kantor setiap hari.					
2.	Pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan tugas organisasi					
3.	Interaksi pegawai dengan pegawai lain sangat baik					
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 3.

**TABULASI DATA HASIL KUESIONER PENELITIAN
KOMUNIKASI (X1)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JML
1	5	3	4	5	5	22
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	5	4	22
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	3	3	4	18
6	3	4	4	4	4	19
7	5	3	3	4	5	20
8	4	4	5	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	3	4	4	4	4	19
12	5	3	3	4	5	20
13	4	4	5	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	5	4	21
17	5	4	4	5	3	21
18	3	4	5	4	4	20
19	3	4	3	5	4	19
20	3	4	3	4	5	19
21	3	4	4	3	4	18
22	3	4	5	3	5	20
23	5	4	4	4	4	21
24	5	3	3	3	4	18
25	4	3	4	4	4	19
26	4	4	5	4	4	21
27	3	4	4	4	4	19
28	4	3	3	5	5	20
29	4	4	3	4	4	19
30	5	4	3	4	3	19
31	3	4	4	5	4	20
32	5	4	3	4	5	21
33	4	5	5	5	3	22
34	4	3	3	3	4	17

35	5	5	3	4	5	22
36	4	4	5	4	5	22
37	4	4	5	4	5	22
38	3	4	4	4	4	19
39	3	4	5	4	4	20
40	5	5	4	4	4	22
41	3	4	4	4	4	19
42	4	4	3	4	3	18
43	3	4	5	4	4	20
44	3	4	3	5	4	19
45	3	5	3	4	5	20
46	3	4	4	3	4	18
47	3	5	5	3	5	21
48	5	5	4	4	4	22
49	5	3	5	5	4	22
50	4	3	4	4	4	19
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	3	4	4	4	4	19
54	5	3	3	4	5	20
55	4	4	5	5	5	23
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	5	4	21
59	5	4	4	5	3	21
60	3	4	5	4	4	20
61	3	4	3	3	4	17
62	3	5	3	4	5	20
63	3	4	4	3	4	18
64	3	5	5	3	5	21
65	5	5	4	4	4	22
66	5	3	5	3	4	20
67	4	3	4	4	4	19
68	3	4	5	4	4	20
69	3	4	3	3	4	17
70	3	5	3	4	5	20
71	3	4	4	3	4	18
72	3	5	5	3	5	21
73	5	5	4	4	4	22
74	5	3	5	3	4	20
75	4	3	4	4	4	19

76	4	3	3	3	4	17
77	5	5	3	4	5	22
78	4	4	5	4	5	22
79	4	4	5	4	5	22
80	3	4	4	4	4	19
81	4	5	5	5	4	23
82	5	5	3	4	3	20
83	3	4	4	5	4	20
84	5	4	3	4	5	21
85	4	5	5	5	3	22
86	4	3	3	3	4	17
87	5	5	3	4	5	22
88	4	4	5	4	5	22
89	4	4	5	4	5	22
90	3	4	4	4	4	19
91	3	4	5	4	4	20
92	5	5	4	4	4	22
93	3	4	4	4	4	19
94	4	4	3	4	3	18
95	4	5	4	5	5	23
96	4	4	4	4	4	20
97	3	4	3	4	3	17

Jumlah **378** **391** **385** **390** **407** **1951**

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	34	16	29	17	9
4	39	62	42	61	60
5	24	19	26	19	28
	97	97	97	97	97

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	35.1%	16.5%	29.9%	17.5%	9.3%
4	40.2%	63.9%	43.3%	62.9%	61.9%
5	24.7%	19.6%	26.8%	19.6%	28.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

KOMPETENSI (X2)

No	1	2	3	4	5	JML
1	4	5	5	4	5	23
2	5	5	4	3	4	21
3	3	5	4	4	5	21
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	3	4	19
6	3	5	4	4	4	20
7	5	3	5	4	4	21
8	4	4	4	5	5	22
9	4	5	3	3	4	19
10	4	3	4	5	4	20
11	3	4	4	4	4	19
12	5	3	5	4	3	20
13	4	4	4	5	5	22
14	4	4	3	5	4	20
15	4	3	4	5	4	20
16	4	4	4	4	5	21
17	5	4	4	4	4	21
18	4	3	5	5	4	21
19	4	3	4	4	4	19
20	4	4	4	5	4	21
21	4	4	5	3	5	21
22	5	4	3	5	4	21
23	5	4	5	4	4	22
24	5	4	5	3	5	22
25	4	4	4	4	5	21
26	4	4	4	4	5	21
27	5	4	3	3	4	19
28	4	3	4	4	5	20
29	3	4	4	4	5	20
30	4	4	5	4	5	22
31	4	3	4	4	5	20
32	5	4	4	4	4	21
33	3	5	5	5	4	22
34	5	3	3	3	4	18
35	5	4	5	4	5	23
36	4	5	4	4	5	22
37	5	5	5	4	4	23
38	4	3	4	3	5	19

39	4	5	4	4	3	20
40	4	4	5	4	5	22
41	4	3	3	4	5	19
42	3	4	3	4	4	18
43	4	3	5	5	4	21
44	4	3	4	4	4	19
45	4	5	3	3	4	19
46	4	4	5	3	5	21
47	5	5	3	5	4	22
48	5	5	5	4	4	23
49	5	5	5	3	5	23
50	4	4	4	4	5	21
51	4	5	3	3	4	19
52	4	3	4	5	4	20
53	3	5	4	4	4	20
54	5	3	5	4	4	21
55	4	4	4	5	5	22
56	4	5	3	3	4	19
57	4	3	4	5	4	20
58	4	4	4	4	5	21
59	5	4	4	4	4	21
60	4	3	5	4	4	20
61	4	3	4	4	4	19
62	4	5	3	3	4	19
63	4	4	5	3	5	21
64	5	5	3	4	4	21
65	5	5	5	4	4	23
66	5	5	5	3	5	23
67	4	4	4	4	5	21
68	4	3	5	4	4	20
69	4	3	4	4	4	19
70	4	5	3	3	4	19
71	4	4	5	3	5	21
72	5	5	3	4	4	21
73	5	5	5	4	4	23
74	5	5	5	3	5	23
75	4	4	4	4	5	21
76	5	3	3	3	4	18
77	5	4	5	4	5	23
78	4	5	4	4	5	22
79	5	5	5	4	4	23

80	4	3	4	3	5	19
81	3	5	4	4	5	21
82	4	4	5	4	5	22
83	4	3	4	4	5	20
84	5	4	4	4	4	21
85	3	5	5	5	4	22
86	5	3	3	3	4	18
87	5	4	5	4	5	23
88	4	5	4	4	5	22
89	5	5	5	4	4	23
90	4	3	4	3	5	19
91	4	5	4	4	3	20
92	4	4	5	4	5	22
93	4	3	3	4	5	19
94	3	4	3	4	4	18
95	4	5	5	4	5	23
96	4	4	4	4	5	21
97	3	3	5	4	3	18

Jumlah **407** **393** **403** **380** **427** **2010**

1	0	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	0	
3	11	27	19	23	4	
4	56	38	44	59	50	
5	30	32	34	15	43	
	97	97	97	97	97	

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
3	11.3%	27.8%	19.6%	23.7%	4.1%	
4	57.7%	39.2%	45.4%	60.8%	51.5%	
5	30.9%	33.0%	35.1%	15.5%	44.3%	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

PELATIHAN (X3)

No	1	2	3	4	5	JML
1	5	4	5	5	4	23
2	3	5	3	5	4	20
3	4	5	5	4	4	22
4	3	4	5	4	4	20
5	5	4	3	4	5	21
6	3	4	4	3	4	18
7	3	4	3	4	4	18
8	5	5	3	5	4	22
9	3	4	4	5	4	20
10	3	5	3	5	5	21
11	3	4	4	3	4	18
12	3	4	3	4	4	18
13	5	3	3	5	4	20
14	3	4	4	5	4	20
15	3	3	3	5	5	19
16	4	4	4	3	3	18
17	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	5	4	18
19	4	3	5	3	5	20
20	5	3	4	4	3	19
21	3	4	3	4	4	18
22	4	3	4	5	4	20
23	5	3	5	4	5	22
24	3	3	5	4	5	20
25	3	3	3	4	4	17
26	3	4	4	4	4	19
27	3	3	5	5	5	21
28	3	4	5	3	3	18
29	4	3	5	4	4	20
30	3	3	5	4	5	20
31	3	4	4	4	4	19
32	5	4	5	3	5	22
33	3	4	4	4	5	20
34	4	4	4	3	4	19
35	4	5	5	4	5	23
36	5	5	5	3	5	23
37	3	5	5	5	4	22
38	3	5	4	3	3	18

39	3	5	5	5	4	22
40	4	5	5	4	4	22
41	3	3	3	4	4	17
42	3	4	3	4	4	18
43	3	5	3	5	4	20
44	4	3	5	3	5	20
45	4	5	4	3	3	19
46	3	4	3	4	4	18
47	4	3	4	5	4	20
48	5	5	5	4	5	24
49	3	5	5	4	5	22
50	3	3	3	4	4	17
51	3	4	4	5	4	20
52	3	5	3	5	5	21
53	3	4	4	3	4	18
54	3	4	3	4	4	18
55	5	5	3	5	4	22
56	3	4	4	5	4	20
57	3	5	3	5	5	21
58	4	4	4	3	3	18
59	5	4	4	4	4	21
60	3	5	3	5	4	20
61	4	3	5	3	5	20
62	3	5	4	3	3	18
63	5	4	4	4	4	21
64	4	5	4	4	4	21
65	5	5	5	4	5	24
66	3	5	5	4	5	22
67	3	3	3	4	4	17
68	3	5	3	4	4	19
69	4	3	5	3	5	20
70	3	5	4	3	3	18
71	3	4	3	4	4	18
72	4	5	4	4	4	21
73	5	4	5	4	5	23
74	3	5	5	4	5	22
75	3	3	3	4	4	17
76	4	4	4	3	4	19
77	4	5	5	4	5	23
78	5	4	5	3	5	22
79	3	5	5	4	4	21
80	3	5	4	3	3	18

81	4	5	5	4	4	22
82	3	3	5	4	4	19
83	3	4	4	4	4	19
84	5	4	5	3	3	20
85	3	4	4	4	5	20
86	4	4	4	3	4	19
87	4	5	5	4	5	23
88	5	5	5	3	5	23
89	3	5	5	5	4	22
90	3	5	4	3	3	18
91	3	5	5	5	4	22
92	4	4	5	4	4	21
93	3	3	3	4	4	17
94	3	4	3	4	4	18
95	5	4	5	4	4	22
96	4	4	4	4	4	20
97	3	4	3	4	3	17

Jumlah **351** **401** **397** **387** **404** **1940**

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	55	22	28	24	12
4	24	40	32	50	57
5	18	35	37	23	28
	97	97	97	97	97

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	56.7%	22.7%	28.9%	24.7%	12.4%
4	24.7%	41.2%	33.0%	51.5%	58.8%
5	18.6%	36.1%	38.1%	23.7%	28.9%
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

**PRESTASI
KERJA
(Y)**

No	1	2	3	4	5	JML
1	5	5	4	3	5	22
2	5	4	5	3	4	21
3	4	5	5	4	4	22
4	5	4	3	4	4	20
5	3	5	5	4	4	21
6	3	4	3	5	4	19
7	4	5	3	3	4	19
8	4	4	5	5	5	23
9	4	4	5	3	5	21
10	4	4	3	5	5	21
11	3	4	3	5	4	19
12	4	5	5	4	4	22
13	4	4	5	5	5	23
14	4	4	5	3	5	21
15	4	4	3	5	5	21
16	5	4	3	5	4	21
17	4	4	5	4	3	20
18	4	3	3	3	5	18
19	4	4	3	5	4	20
20	4	4	5	5	4	22
21	4	3	4	4	4	19
22	5	3	5	5	3	21
23	4	3	5	5	5	22
24	5	3	5	5	3	21
25	5	4	3	3	4	19
26	5	3	4	5	3	20
27	5	4	5	3	4	21
28	5	3	3	3	4	18
29	5	3	5	4	4	21
30	3	3	5	5	5	21
31	4	4	5	3	4	20
32	3	5	5	5	5	23
33	3	4	5	4	5	21
34	4	3	5	4	3	19
35	4	5	5	5	4	23
36	4	5	5	3	5	22
37	4	4	5	5	5	23
38	5	3	3	4	3	18

39	4	3	5	4	4	20
40	5	3	5	5	5	23
41	4	4	4	3	4	19
42	4	3	3	3	4	17
43	4	5	3	5	5	22
44	4	4	3	5	4	20
45	4	3	4	4	4	19
46	4	3	4	4	4	19
47	5	5	5	5	3	23
48	4	5	5	5	5	24
49	5	5	5	5	3	23
50	5	4	3	3	4	19
51	4	4	5	3	5	21
52	4	4	3	5	5	21
53	3	4	4	5	4	20
54	4	5	3	3	4	19
55	4	4	5	5	5	23
56	4	4	5	3	5	21
57	4	4	3	5	5	21
58	5	4	3	5	4	21
59	4	4	5	4	3	20
60	4	5	3	3	5	20
61	4	4	3	4	4	19
62	4	3	4	4	4	19
63	4	3	4	4	4	19
64	5	5	5	4	3	22
65	4	5	5	4	5	23
66	5	5	5	4	3	22
67	5	4	3	3	4	19
68	4	5	3	3	5	20
69	4	4	3	4	4	19
70	4	3	4	4	4	19
71	4	4	5	5	4	22
72	5	5	5	4	3	22
73	4	5	3	4	5	21
74	5	5	5	4	3	22
75	5	4	3	3	4	19
76	4	3	5	4	3	19
77	4	5	5	4	4	22
78	4	5	4	3	5	21
79	4	4	5	4	5	22

80	5	3	3	4	3	18
81	5	5	3	4	4	21
82	3	5	5	5	5	23
83	4	4	5	3	4	20
84	3	5	5	5	5	23
85	3	4	5	4	5	21
86	4	3	5	4	3	19
87	4	5	5	5	5	24
88	4	5	5	3	5	22
89	4	4	5	5	5	23
90	5	5	3	4	5	22
91	4	3	5	4	4	20
92	5	3	5	5	5	23
93	4	4	4	3	4	19
94	4	3	3	3	4	17
95	5	4	5	5	5	24
96	5	3	4	3	5	20
97	4	3	3	4	4	18

Jumlah 407 390 408 396 410 2011

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	10	27	32	27	16
4	58	41	13	35	43
5	29	29	52	35	38
	97	97	97	97	97

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	10.3%	27.8%	33.0%	27.8%	16.5%
4	59.8%	42.3%	13.4%	36.1%	44.3%
5	29.9%	29.9%	53.6%	36.1%	39.2%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Lampiran 4.

Uji Validitas dan Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.839	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	16.7526	3.334	.628	.507	.805
No.2	16.6082	4.553	.545	.395	.828
No.3	16.6392	3.296	.746	.777	.762
No.4	16.5361	3.689	.621	.511	.800
No.5	16.5979	3.764	.686	.722	.784

Uji Validitas dan Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.677	.689	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	16.1134	3.039	.365	.385	.655
No.2	16.2577	2.922	.552	.388	.584
No.3	16.2268	3.136	.429	.554	.631
No.4	16.2577	2.610	.430	.520	.633
No.5	16.0103	2.719	.428	.389	.630

Uji Validitas dan Reliabilitas X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.684	.692	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	16.5052	2.690	.517	.313	.603
No.2	16.0000	3.625	.467	.400	.629
No.3	16.0515	2.862	.513	.389	.600
No.4	16.2371	3.766	.337	.199	.674
No.5	16.0309	3.884	.434	.368	.648

Uji Validitas dan Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.700	.702	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	17.2474	4.105	.407	.418	.671
No.2	17.4536	4.292	.470	.421	.649
No.3	17.2680	3.698	.454	.303	.655
No.4	17.0722	3.588	.608	.526	.582
No.5	17.1856	4.382	.361	.408	.687

Lampiran 5.

ANALISIS REGRESI

Regression X1, X2, X3, Y

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.644	.632	1.01171	2.273

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.840	3	57.280	55.961	.000 ^b
	Residual	95.191	93	1.024		
	Total	267.031	96			

a. Dependent Variable: Y

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

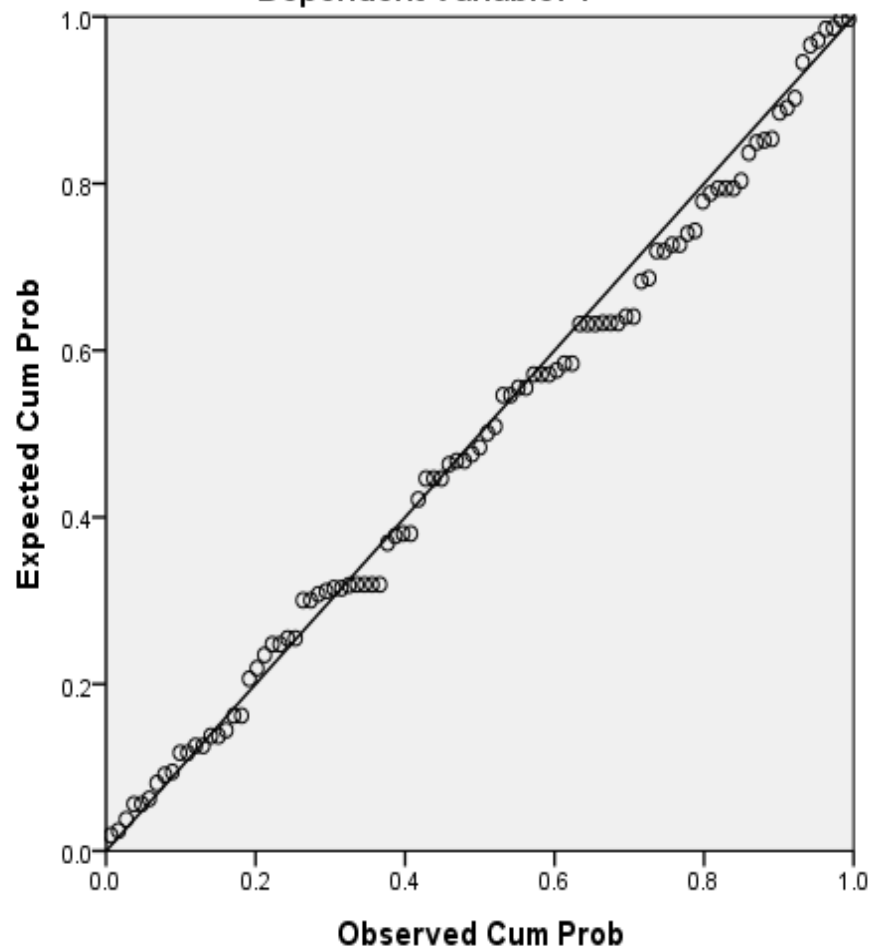
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.762	1.528		1.153	.252		
	X1	.287	.103	.270	2.780	.007	.407	2.457
	X2	.308	.108	.269	2.852	.005	.432	2.315
	X3	.341	.076	.376	4.503	.000	.551	1.815

a. Dependent Variable: Y

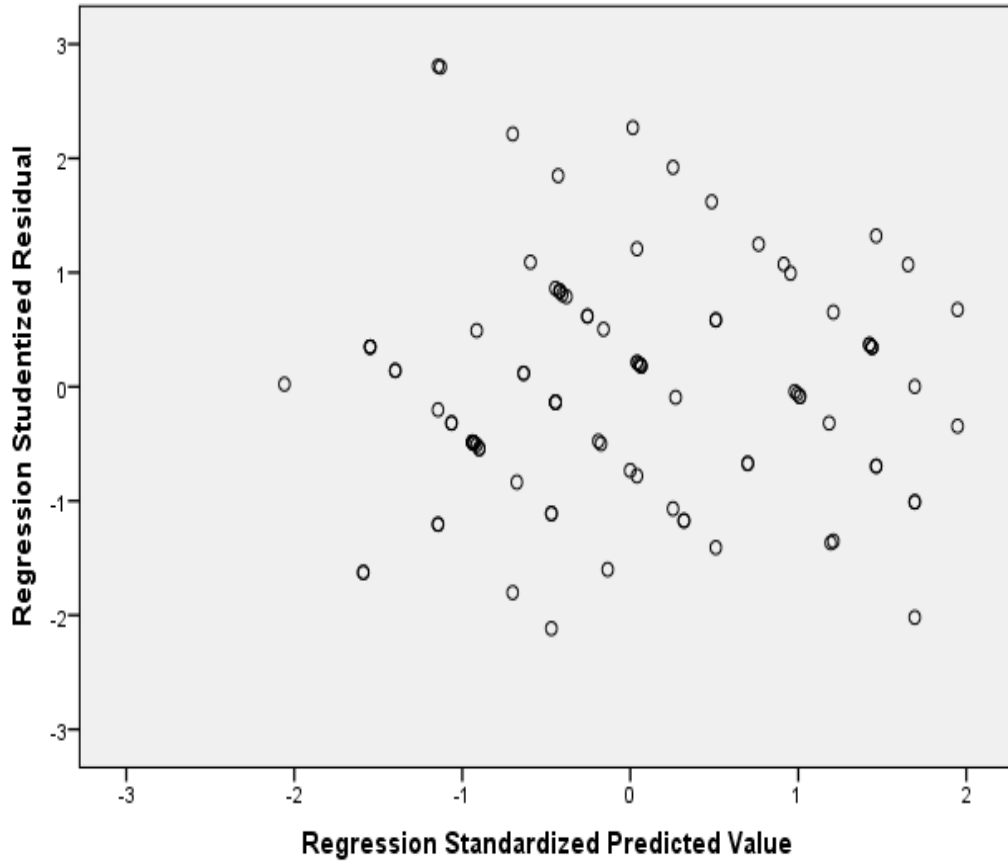
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y





LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : LUKMAN
NIM : 2017.MM.2.1062
Judul Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MAJENE

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 7 Agustus 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua