

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR BADAN  
PUSAT STATISTIK KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**DAYU ALDIAN**  
**NPM. 1305160501**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Dayu Aldian. 1305160501. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan. 2016. Skripsi.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Pelatihan dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian kasubbag umum yang berjumlah 41 orang, dan sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi 41 orang.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Pelatihan dan Motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kompetensi Pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan (*questioner*), dan wawancara (*interview*), sedangkan teknik analisis datanya adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) 15.0 for Windows.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai. Dan secara simultan dengan nilai R-square atau determinasi adalah 0,207 atau 20,7% yang menunjukkan bahwa 20,7% variabel Kompetensi Pegawai dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai.**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah rabbil alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya kepada manusia, sehingga manusia dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyaknya nikmat adalah mampunya penulis dalam menyusun skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi kerja Terhadap Kompetensi Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan Ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya penulis curahkan kepada ayahanda tersayang Ponirin dan ibunda tercinta Ani M atas segala do'a dan dukungannya baik *ruhiyah* maupun material yang selalu menyertai langka penulis. Semoga Allah SWT selalu mencurahkan kebahagiaan kepada keduanya, di dunia maupun di akhirat. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Jufrizen SE,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Mukmin Pohan, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing saya di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Terimakasih atas segala dukungan, dan ilmu yang bapak berikan serta waktu yang bapak luangkan demi terselesainya skripsi ini. Semoga Allah selalu membalas setiap kebaikan bapak dengan pahala yang melimpah, amin.
6. Kepada seluruh tim Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terima kasih atas ilmu dan bantuannya selama perkuliahan.
7. Pimpinan dan seluruh staf karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.

Dan Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amin.

Medan, Januari 2017

Penulis

**DAYU ALDIAN**  
**1305160501**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1. Batasan Masalah .....	4
2. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kompetensi .....	7
a. Pengertian Kompetensi .....	7
b. Manfaat Penggunaan Kompetensi .....	9
c. Tingkatan Kompetensi SDM .....	11
d. Faktor – faktor Kompetensi.....	12
e. Indikator Kompetensi.....	15
2. Pelatihan .....	16
a. Pengertian dan Tujuan Pelatihan .....	16
b. Program – program Pelatihan.....	17
c. faktor – faktor yang mempengaruhi Pelatihan.....	20
d. Indikator Pelatihan.....	21
3. Motivasi kerja .....	22
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
b. tujuan motivasi kerja .....	23
c. Teori – teori Motivasi.....	24
d. Jenis – jenis Motivasi.....	25
e. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	26
f. Indikator Motivasi .....	28
B. Kerangka Konseptual .....	29
C. Hipotesis .....	32

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Defenisi Oprasional.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data .....	39

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	35
Tabel III.2 Skala Likert.....	37
Tabel III-3 Indikator Motivasi Kerja .....	36
Tabel IV.1 Skala Likert.....	48
Tabel IV.2 Jumlah Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.3 Jumlah Reponden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV.4 Jumlah Reponden Berdasarkan Pendidikan .....	50
Tabel IV.5 Data Identitas Variabel Kompetensi .....	51
Tabel IV.6 Data Identitas Variabel Pelatihan.....	53
Tabel IV.7 Data Identitas Variabel Motivasi Kerja.....	55
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)) .....	57
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2).....	57
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (Y) .....	58
Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y, X1 dan X2.....	59
Tabel IV.12 Uji Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel IV.13 Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel IV.14 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	64
Tabel IV.15 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	66
Tabel IV.16 Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Paradigma Penelitian .....	30
Gambar II.2 Paradigma Penelitian .....	31
Gambar II.3 Paradigma Penelitian .....	32
Gambar IV.1 Uji Normalitas .....	61
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas .....	63
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	65
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	65



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya.

Kompetensi merupakan cara terbaik untuk memahami kinerja dengan cara mengamati apa yang sebenarnya orang lakukan untuk berhasil daripada mengandalkan asumsi-asumsi yang tidak jelas. Cara terbaik untuk mengukur dan memprediksi kinerja adalah dengan menilai apakah individu memiliki potensi yang diharapkan. Tujuannya untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan organisasi dari pegawainya.

Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Kemampuan tersebut dapat diperoleh dengan melalui program pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan pegawai merupakan faktor pendorong tercapainya kompetensi pegawai sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi perlu menerapkan jenis program pelatihan dan motivasi kerja yang akan diberikan kepada pegawai guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dengan dijalankannya program pelatihan dan motivasi kerja pegawai

dengan baik akan mendukung peningkatan kompetensi pegawai. Pelatihan diperuntukkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pelatihan juga diberikan bila ada peralatan baru, atau teknologi baru yang baru digunakan dalam perusahaan serta bagi pegawai yang dipindah tugaskan ke bagian yang lain sehingga pegawai kompeten dalam menjalankan tugas.

Menurut Wibowo (2007, hal. 102-106) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan

Adapun pelatihan yang telah diberikan kepada pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan, tetapi dari pelatihan yang diberikan tersebut belum mampu meningkatkan kompetensi pegawai.

Motivasi kerja merupakan kegiatan orang yang ingin mencapai tujuan cita-citanya. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dapat diartikan memiliki tujuan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkan dengan sebuah pekerjaan yang digeluti. Motivasi kerja merupakan alasan yang mendasari

sebuah perbuatan yang dilakukan seorang individu, motivasi individu dapat timbul dari dalam individu dan luar individu, dan mempunyai pengaruh bagi karyawan untuk terus mengembangkan serta meningkatkan kompetensi diri pegawai.

Menurut McCormick (dalam mangkunegara, 2013, hal. 94) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Hasil prariset yang dilakukan di teui adanya beberapa permasalahan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi kerja dimana belum sepenuhnya pegawai mendapatkan pelatihan khususnya pegawai yang dipindah tugaskan kebagian lain, dimana pegawai tersebut belum memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan dibagian tersebut. Kemudian adanya beberapa pegawai yang sering menunda pekerjaan dan bermalas-malasan, karena pegawai merasa tidak diperhatikan oleh atasan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini disebabkan kurangnya

motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi sehingga tidak mendapatkan hasil yang baik dibidangnya masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada diorganisasi yaitu:

1. Belum sepenuhnya pegawai mendapatkan pelatihan dibagiannya, khususnya pegawai yang dipindah tugaskan kebagian lain, dimana pegawai tersebut belum memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan di bagian tersebut.
2. Pegawai kurang termotivasi dalam mengerjakan tugas tepat waktu.
3. Masih kurangnya kompetensi pegawai dalam menyelesaikan tugas di bidangnya masing – masing.

## **C. Batasan dan rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai namun, dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu pelatihan dan motivasi kerja, tetapi selain itu juga terdapat faktor pengawasan dan disiplin yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi Badan Pusat Statistik Kota Medan?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan

### **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian adalah:

1. Bagi penulis penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dalam pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi pegawai.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi bagi pihak yang akan mengadakan penelitian lanjutan dan sebagai referensi bagi pihak yang berminat pada materi penelitian ini.
3. Bagi Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna pada pimpinan organisasi khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja serta kompetensi pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kompetensi**

###### **a. Pengertian Kompetensi**

kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut Wibowo (2007, hal. 86) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka kompetensi merupakan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja kerja dipengaruhi oleh:

Pengetahuan, kemampuan, dan sikap, Gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Wibowo,( 2007, hal. 87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri, seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan



sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksanaan biasa atau rata-rata. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang akan mengurangi efisiensi.

#### **b. Manfaat Penggunaan Kompetensi**

Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkat budaya organisasi.

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah dalam bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi.

Ruky (dalam Sutrisno, 2013, hal. 208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, metode kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2) Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi dalam memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang efektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3) Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak

mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan harus terus meningkat.

Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

### **c. Tingkatan Kompetensi SDM**

Spencer (dalam Wibowo, 2007, hal. 95) “Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkat, yaitu:

1. Perilaku (*Behavioral Tools*)

- a) Pengetahuan merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- a) Keterampilan merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

## 2) Gambar Atribut (*Image Attribute*)

- a) Peran sosial merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi. misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- b) Citra diri merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

## 3) Karakteristik Pribadi (*Personal Characteristic*)

- a) Sifat merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b) Motif merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

### **d. Faktor-Faktor Kompetensi**

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2007, hal. 102-106) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

#### 1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

## 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

## 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

## 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

## 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memperdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

- d) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

#### **e. Indikator Kompetensi**

Gordon (dalam Sutrisno, 2013, hal. 204) menjelaskan beberapa indikator kompetensi sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seseorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain- lain).
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu (perasaan senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

## **2. Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset yang paling penting bagi perkembangan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja para pegawai, banyak perusahaan mengadakan pelatihan kerja sebelum karyawan memulai kerja. Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. hal ini sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi ini.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik yang baru maupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Sikula (dalam Mangkunegara, 2013: hal. 44) “mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan



terorganisir, dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013: hal 70) “mengemukakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan suatu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis mampu non manajerial”. Pendidikan berorientasi kepada teori, dilakukan dalam ruangan, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi kepada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Meskipun karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan tugas dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula, para pegawai lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Latihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Tujuan pelatihan ditempat kerja, baik karyawan baru maupun karyawan lama, adalah untuk memastikan adanya kesesuaian antara persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan dengan keterampilan serta kompetensi karyawan.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2013, hal. 45) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Dengan demikian setiap pegawai harus terus mendapat pelatihan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dalam memberi informasi, mempengaruhi sikap, atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pelatihan adalah setiap kegiatan yang dimaksud untuk mengubah perilaku-prilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap.

### **b. Program-program Pelatihan**

Program pelatihan perlu dipersiapkan secara matang oleh tenaga yang berwenang dengan bantuan tenaga ahli dalam bidangnya. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap.

Alasan diperlukannya program pelatihan dan pengembangan dikemukakan oleh McCormick dalam Mangkunegara (2013, hal.46) bahwa suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan.

Berbagai metode dapat digunakan dalam program pelatihan. Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan. Metode pelatihan yang paling terkenal dan banyak digunakan, antara lain:

*1) On the job*

Hampir 90 % dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode on the job training. Prosedur metode ini formal, observasi sederhana dan mudah secara praktis. Pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerjaan lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Aspek-aspek lain dari on the job training adalah lebih formal dalam format. Pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan pegawai baru memperhatikannya.

### 2) *Vestibule atau balai*

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang disunakan untuk pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur, pengetikan pelatihan pekerjaan, pengetikan klerel, operator mesin.

### 3) *Demonstrasi dan contoh*

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana suatu itu dikerjakan. Metode ini melibatkan penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat muda bagi manajer dalam mengerjakan pegawai baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahanan perencanaan dari “ bagaimana dan apa sebab” pegawai mengerjakan pekerjaan yang ia kerjakan.

#### 4) *Simulasi*

Metode ini merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

#### 5) *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (skill). Metode ini tidak mempunyai standar format. Pegawai peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.

#### 6) *Metode ruang kelas*

Metode ini merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan pengajaran berprogram.

Dengan adanya strategi dari program pelatihan yang telah disusun akan dapat dijadikan suatu keputusan dalam mengidentifikasi segala perubahan yang begitu cepat terjadi, karena program pelatihan ini menyangkut pada kebijakan, tindakan, dan harapan untuk merumuskan suatu program yang telah tersusun secara sistematis sesuai dengan rencana yang dibuat untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, diantaranya dikemukakan oleh Rivai (2009, hal. 219) yaitu:

#### 1) *Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang*

Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.

2) Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya

Pada tingkat hierarki maupun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan.

3) Untuk memenuhi tuntutan perubahan

Perubahan-perubahan, baik intern maupun ekstern sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru.

**d. Indikator Pelatihan**

Kegiatan yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada hasil akhir.

Menurut Hasibuan Melayu (2013: hal 85) terdapat beberapa indikator dalam pelatihan yaitu:

- 1) Peserta
- 2) Pelatih atau Instruktur
- 3) Fasilitas Pelatihan
- 4) Kurikulum
- 5) Dana Pelatihan

Berikut penjelasan dari indikator di atas adalah:

1) Peserta

Peserta latihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

## 2) Pelatih dan Instruktur

Pelatih atau instruktur yang dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau skillnya tidak efektif, jadi dia hanya pinda dan ahli untuk dirinya sendiri.

## 3) Fasilitas pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin, yang akan digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pelatihan.

## 4) Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta yang bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

## 5) Dana pelatihan

Dana yang tersedia untuk pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarananya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan faktor pendorong kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan Melayu (2010, hal.95) “mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2013, hal.109) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Memotivasi sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan pada bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Manajer dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi menurut Hasibuan Melayu (2013, hal.146) sebagai berikut:

1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **c. Teori-teori Motivasi Kerja**

#### 1) Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.



- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*).

Teori ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

### a) *Existence needs*.

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisiknya dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja.

### b) *Relatedness needs*.

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

### c) *Growth needs*.

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

## 3) Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dari instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

## 4) Teori Drive

Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *Drive* dijelaskan sebagai aspek

motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang.

#### 5) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit.

#### **d. Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan Malayu (2013, hal. 150) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

##### 1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### 2) Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

#### **e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2013, hal.116) faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yaitu:

## 1) Faktor Internal

- a) Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b) Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c) Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d) Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.
- e) Keinginan untuk memperoleh penghargaan merupakan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

## 2) Faktor Eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.

- b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- c) Supervisi yang baik

Fungsinya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Dengan demikian jelas bagi kita bahwa setiap pekerjaan mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.

**f. Indikator Motivasi**

Menurut mangkunegara (2013,hal.104) ada 2 faktor yang harus diperhatikan dan sangat mempengaruhi motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian artinya, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi yang maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam ciri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan

suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dengan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu selalu berfikir untuk terus menjadi lebih baik lagi.
- 4) Orientasi tugas / sasaran yaitu selalu mengutamakan pada tugas/ pekerjaan.
- 5) Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan yaitu kemampuan untuk bertahan ditengah kesulitan.
- 7) Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli yaitu memilih rekan kerja yang bisa bekerja sama.
- 8) Pemanfaatan waktu yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai**

Peranan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan dan sangat erat hubungannya dalam mencapai tujuan. Karena pada dasarnya pegawai harus mendapatkan pelatihan

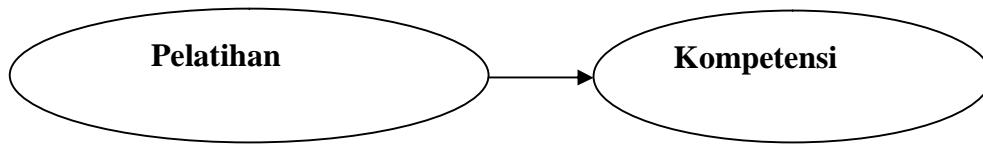
yang cukup, agar apa yang mereka dapatkan dapat berguna untuk kemajuan perusahaan.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan. Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai. Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian pelatihan sangat membantu pegawai dalam menjalankan semua tugas guna mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Rivai (2009, hal.211) pelatihan adalah bagian dari pendidikan dan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Hal ini di dukung oleh peneliti terdahulu oleh Ayu Salmah (2012) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa: “secara simultan, pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan Badan Pusat Statistik Kota Medan,. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan Badan Pusat Statistik Kota Medan, sedangkan variabel pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan Badan Pusat Statistik Kota Medan.

Dari peneliti terdahulu dapat di simpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi:



**Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian**

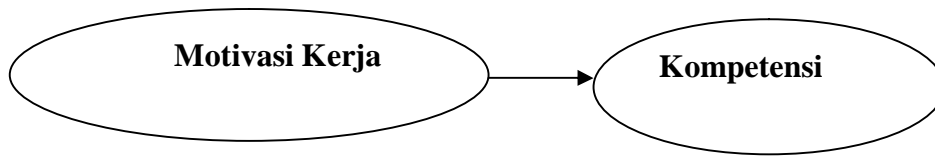
## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pegawai**

Kompetensi pegawai akan bisa tercapai jika para pegawai mendapat motivasi yang baik.

Wibowo (2007,hal,102) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individu dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan. Oleh sebab itu pimpinan haruslah memberikan semangat pada para pegawainya, agar pegawai merasa diperhatikan serta mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan.

menurut Robert (2001,hal.238) kompensasi adalah karakteristik dasar yang dapat di hubungkan dengan peningkatan kinerja, individu atau pun tim, pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan

Dari peneliti terdahulu dapat di simpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai:



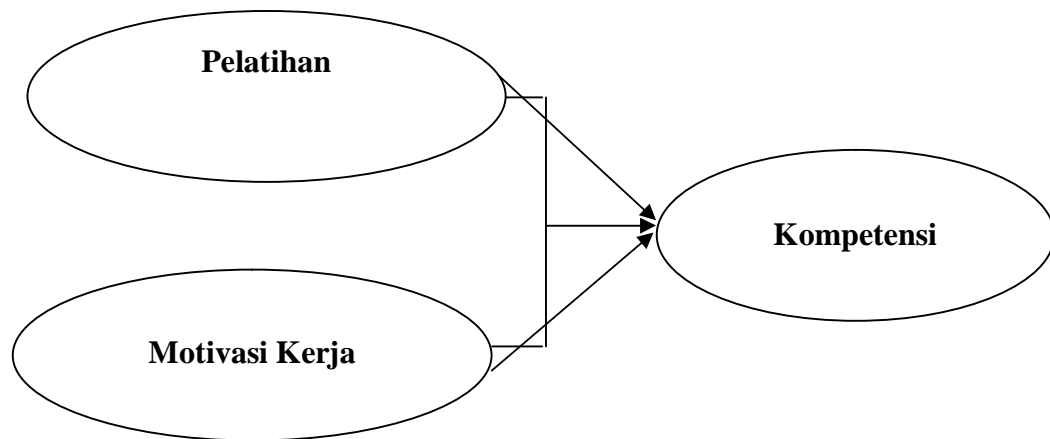
**Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian**

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pegawai**

Menurut George & Leslie (2012, hal. 168) mengemukakan bahwa motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Ia dapat didefinisikan sebagai membuat seorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Dengan demikian jelas bahwa seorang pegawai akan terus meningkatkan kompetensinya jika adanya motivasi dari diri pegawai tersebut.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan maka dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu pelatihan dan motivasi kerja pegawai signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Pengaruh pelatih Badan Pusat Statistik Kota Medan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:





**Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiono (2012, hal. 93) “ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Asosiatif dan Kuantitatif.

Menurut Azuar Juliandi (2013, hal14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode sebagai penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan usaha yang dilakukan untuk meneliti sejauh mana variabel dan faktor berhubungan dengan faktor lain. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

### 1. Variabel (Y) Kompetensi

Indikator Kompetensi menurut Edy Sutrisno ( 2013 Hal, 203) ialah :

**Tabel III. 1**  
**Indikator Kompetensi Pegawai**

No.	Indikator
1	Pengetahuan
2	Pemahaman
3	Kemampuan
4	Nilai
5	Sikap
6	Minat

### 2. Variabel (X<sub>1</sub>) Pelatihan

pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Indikator Pelatihan Menurut Hasibuan Malayu (2013 Hal, 70)

**Tabel III. 2**  
**Indikator Pelatihan Pegawai**

No.	Indikator
1	Peserta
2	Pelatih atau instruktur
3	Fasilitas pelatihan
4	Kurikulum
5	Dana pelatihan

### 3. Variabel ( X<sub>2</sub> ) motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2013,hal 111) mengemukakan bahwa pemberian atau penimbunan motif dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi

motif. Jadi motivasi ada sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

**Tabel III. 3**  
**Indikator Motivasi Pegawai**

No.	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas atau sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

### **C. Tempat dan waktu penelitian**

1. Tempat penelitian diadakan di Badan Pusat Statistik Kota Medan jl. Gaperta No. 311 Helvetia – Medan.
2. Waktu penelitian yang di rencanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan selesai 2017.

**Tabel III.1**  
**Jadwal kegiatan penelitian**

Tahap	Desember 2016				Januari 2017				Febuari 2017				Maret 2017				April 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Prariset	■																			
pengajuan judul		■	■	■																
penyusunan proposalbimbingan					■	■	■	■												
seminar proposal									■	■	■	■								
pengumpulan data													■	■	■	■				
pengolahan data																	■	■	■	■
penyusunan laporan akhir sidang meja hijau																				■

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono ( 2012, hal 115 ) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tentukan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Badan Pusat Statistik Kota Medan berjumlah 41 orang

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono ( 2007, hal 116 ) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan

jumlah sampel yang di ambil dengan metode sampling jenuh dimana seluruh populasi di jadikan sampel.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Wawancara ( *interview* )

Yaitu mengajukan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### 2. Studi Dokumentasi

Yaitu mempelajari data – data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini, sejarah Badan Pusat Statistik Kota Medan, struktur organisasi dan sumber data jumlah karyawan dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini

#### 3. Angket ( *quisioner* )

Yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang di tujukan pada karyawan sebagai responden di objek penelitian yaitu Badan Pusat Statistik Kota Medan dengan menggunakan skalalikert dengan bentuk *checklist*. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 ( lima ) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut

**Tabel III.2**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju ( SS )	5
Setuju ( S )	4
Kurang setuju ( KS)	3
Tidak setuju ( TS )	2
Sangat tidak setuju ( STS )	1

**a. Uji validitas**

Berikut ini uji validitas dan reabilitas yang digunakan untuk penelitian yaitu : *validity* ( *validities* ) berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *Products moment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

( Sugiyono, 2008 hal, 248 )

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah satu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghazali (2005 hal 45) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

### b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang di dapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas di gunakan untuk mengetahui instrumen / indikator yang di gunakan dapat di percaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

Rumus *cronboch Alpha* :

Imam Ghazali (2005, hal 47 )

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left( \frac{\sum o-b^2}{o-1} \right)$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_{ab}^2$  = Jumlah varians butir

$o1^2$  = Varian total

Kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitasnya  $\alpha \geq 0,60$  maka reliabilitasnya cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitasnya  $\alpha \leq 0,60$  maka reliabilitasnya kurang baik.



## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisa data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisa data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus – rumus di bawah ini :

### 1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

( Sugiyono, 2008, hal 258 )

Dimana :

Y = Kinerja

a = Harga Y bila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$  (harga konstan ).

b = Angka koefisien regresi

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Motivasi

### 2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi, karena model analisis yang di pakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang di maksud terdiri dari

#### a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali ( 2005 Hal, 91 ) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas ( independen ). Uji multikolinieritas

bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel dalam satu model menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antara suatu variabel dengan variabel independen dengan variabel independen lainnya. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan tolerance dan VIF (*variant inflation factor*).

- Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$  maka terdapat korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau yang terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai tolerance  $> 10$  dan VIF  $< 10$  maka tidak terjadi korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolinieritas.

#### **b. Uji Heterokedastisitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dan residual 1 ke pengamatan yang lain tetap. Hal seperti itu juga di sebut sebagai homokedaritas dan jika berada di sebut heterokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu y , maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **c. Uji normalitas data**

Menurut Ghazali ( 2005 hal 110 ) uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah

residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menganalisis grafik dan uji statistik.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, berikut ini pengujian yang dilakukan :

#### a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel pelatihan dan motivasi terhadap variabel kompetensi karyawan maka di gunakan uji t :

Sugiyono,(2008, Hal. 250)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r= Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n= Jumlah sampel.

t=  $t_{hitung}$  yang selanjutnya di konsultasikan dengan  $t_{tabel}$

ketentuannya :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### b. Uji F

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda di gunakan uji f dengan rumus :

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

Sugiyono , (2008 Hal, 257 )

Dimana :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda.

K = Jumlah variabel

N = Jumlah anggota sampel

F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya di bandingkan dengan  $F_{tabel}$

Berikut pengujiannya adalah :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
- b. Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan.

### 3. Koefisien Determinasi (KD)

Untuk mengetahui seberapa besar prestasi yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat maka di uji dengan determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Determinasi

R = korelasi berganda ( koefisien ) variabel pelatihan, motivasi dan kompetensi karyawan )

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X1) adalah pelatihan didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel (X2) adalah motivasi kerja didalamnya terdapat 10 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kompetensi yang didalamnya terdapat 10 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 36 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel IV.1**

##### Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan skala Likert berlaku didalam menghitung variabel Pelatihan (X1), Motivasi kerja (X2), Kompetensi (Y).

##### a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

### 1) Jenis Kelamin

Dari 41 orang responden masing – masing banyaknya responden pada kelompok jenis kelamin laki-laki 30 orang (73,2%), dan perempuan 11 orang (26,8%) hal ini menunjukkan lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel IV.2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1.	Laki – laki	30 orang	73,2%
2.	Perempuan	11 orang	26,8%
Jumlah		41 orang	100%

Sumber: Data diolah (2016)

### 2) Kelompok Usia

Dari 41 orang responden yang diteliti, banyaknya responden pada kelompok usia 18 -30 tahun 7 orang ( 17,07%) 31 – 40 tahun 20 orang (48,78%) 41 – 50 tahun 12 orang (29,27%) dan > 50 tahun 2 orang (4,88%)hal ini menunjukkan mayoritas berusia 31– 40 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang berumur 18 – 30 tahun, 41 – 50 tahun, dan > 50.

**Tabel IV.3**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	(%)
1.	18 – 30	7	17,07%
2.	31 – 40	20	48,78%
3.	41 – 50	12	29,27%
4.	>50	2	4,88%
Jumlah		41 orang	100%

Sumber: Data diolah (2016)

### 3) Tingkat Pendidikan

Dari 41 orang responden yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 4 orang (9,76%), D3 sebanyak 21 orang (51,22%) S1 sebanyak 13 orang (31,71%) dan S2 sebanyak 3 orang (7,32%) hal ini menunjukkan frekuensi mayoritas pendidikan D3 lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya.

**Tabel VI.4**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	(%)
1.	SMA	4	9,76%
2.	D3	21	51,22%
3.	S1	13	31,71%
4.	S2	3	7,32%
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data diolah (2016)

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi (Y). Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan adalah sebagai berikut:

##### **1) Variabel Kompetensi (Y)**

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Y (Kompetensi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut.

**Tabel IV.5**  
**Data Identitas Variabel Kompetensi**

No	Jawaban											
	SS		S		KS		T S		S T S		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	95,1%	2	4,9%	0	0	0	0	0	0	41	100
2	35	85,4%	6	14,6%	0	0	0	0	0	0	41	100
3	32	78,0%	9	22,0%	0	0	0	0	0	0	41	100
4	30	73,2%	11	26,8%	0	0	0	0	0	0	41	100
5	32	78,0%	9	22,0%	0	0	0	0	0	0	41	100
6	26	63,4%	15	36,6%	0	0	0	0	0	0	41	100
7	25	61,0%	16	39,0%	0	0	0	0	0	0	41	100



		0 %		0 %								
8	2 6	6 3 , 4 %	1 5	3 6 , 6 %	0	0	0	0	0	0	41	100
9	3 1	7 5 , 6 %	8	1 9 , 5 %	2	4 , 9 %	0	0	0	0	41	100
1 0	3 4	8 2 , 9 %	6	1 4 , 6 %	1	2 , 5 %	0	0	0	0	41	100

Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya menggunakan pengetahuannya dalam mengerjakan setiap tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 95,1%.
- 2) Jawaban responden tentang saya mengetahui cara mengerjakan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 85,4%.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu memahami setiap pekerjaan yang akan diselesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 78,0%.
- 4) Jawaban responden tentang pemahaman pagawai sangat membantu dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 73,2%.
- 5) Jawaban responden tentang saya mampu memilih metode kerja yang digunakan dalam mengerjakan setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 78,0%.

- 6) Jawaban responden tentang kemampuan pegawai memilih metode kerja secara tepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,4%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu jujur dan terbuka dalam menjalankan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,0%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,4%.
- 9) Jawaban responden tentang saya menerima perintah dari atasan dengan senang hati, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 75,6%.
- 10) Jawaban responden tentang tidak mengeluh ketika menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 82,9%.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecendrungan jawaban responden menyatakan sangat setuju tentang kompetensi pegawai di bagian Sosial Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan bahwasannya, dalam bekerja pegawai memiliki kompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2) Variabel Pelatihan (X1)**

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel X1 (Pelatihan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.6

## Data Identitas Variabel Pelatihan

No	Jawaban											
	SS		S		KS		T S		S T S		Jum lah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	80,5%	8	19,5%	0	0	0	0	0	0	41	100
2	30	73,2%	11	26,8%	0	0	0	0	0	0	41	100
3	26	63,4%	15	36,6%	0	0	0	0	0	0	41	100
4	25	61,0%	16	39,0%	0	0	0	0	0	0	41	100
5	26	63,4%	15	36,6%	0	0	0	0	0	0	41	100
6	31	75,6%	8	19,5%	2	4,9%	0	0	0	0	41	100
7	34	82,9%	6	14,6%	1	2,5%	0	0	0	0	41	100
8	23	56,1%	17	41,5%	1	2,5%	0	0	0	0	41	100

		%		%								
--	--	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pelatihan yang dilakukan dalam perusahaan telah meningkatkan pengetahuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 80,5%.
- 2) Jawaban responden tentang peserta pelatihan yang dilakukan perusahaan telah sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 73,2%.
- 3) Jawaban responden tentang penyampaian materi pelatihan oleh instruktur dapat dipahami peserta latihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,4%.
- 4) Jawaban responden tentang instruktur dapat memberikan motivasi yang baik terhadap peserta latihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,0%.
- 5) Jawaban responden tentang fasilitas yang tersedia untuk pelatihan telah tersedia dengan lengkap, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,4%.
- 6) Jawaban responden tentang peserta latihan dapat terbantu dengan adanya fasilitas yang ada untuk pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 75,6%.
- 7) Jawaban responden tentang kurikulum yang diajarkan telah sesuai dengan yang diinginkan oleh pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 82,9%.



1	2 6	6 3, 4 %	1 5	3 6 , 6 %	0	0	0	0	0	0	36	100
2	3 1	7 5, 6 %	8	1 9 , 5 %	2	4 , 9 %	0	0	0	0	36	100
3	3 4	8 2, 9 %	6	1 4 , 6 %	1	2 , 5 %	0	0	0	0	36	100
4	2 3	5 6, 1 %	1 7	4 1 , 4 %	1	2 , 5 %	0	0	0	0	36	100
5	3 5	8 5, 4 %	6	1 4 , 6 %	0	0	0	0	0	0	36	100
6	2 5	6 1, 0 %	1 6	3 9 , 0 %	0	0	0	0	0	0	36	100
7	2 3	5 6, 1 %	1 7	4 1 , 4 %	1	2 , 5 %	0	0	0	0	36	100
8	2 6	6 3, 4 %	1 5	3 6 , 6 %	0	0	0	0	0	0	36	100

Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya bekerja keras dalam melaksanakan setiap tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,4%.

- 2) Jawaban responden tentang saya mempunyai kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 75,6%.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu memiliki orientasi untuk masa depannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 82,9%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu memiliki orientasi yang baik terhadap tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,1%.
- 5) Jawaban responden tentang tingkat cita – cita yang tinggi harus dimiliki setiap pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 85,4%.
- 6) Jawaban responden tentang cita – cita yang tinggi adalah salah satu semangat karyawan dalam mengembangkan karirnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,0%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,1%.
- 8) Jawaban responden tentang saya memiliki ketelitian dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,4%

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 16 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, cenderung jawaban responden menyatakan sangat setuju tentang motivasi kerja yang ada di bagian Sosial Badan Pusat Statistik Kota Medan dapat diterima atau sudah baik.

## **2. Pengujian Validitas dan Realibilitas**

### **a. Uji Validitas**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science*

(SPSS) versi 15.0 yang di uji dari validitas dan reabilitas dari 41 daftar pernyataan (*Quesioner*) yang di jawab dan dikembalikan responden. Penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan dan instrumen dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan reabilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

### 1. Uji Validitas Pelatihan

Tabel uji validitas pelatihan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R – hitung</b>	<b>R - tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,628 (positif)	0,308	Valid
2	0,616 (positif)	0,308	Valid
3	0,725 (positif)	0,308	Valid
4	0,522 (positif)	0,308	Valid
5	0,711 (positif)	0,308	Valid
6	0,371 (positif)	0,308	Valid
7	0,309 (positif)	0,308	Valid
8	0,280 (	0,308	Tidak Valid



	positif )		
--	-----------	--	--

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

## 2. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel uji validitas motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini

:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,522 (positif)	0,308	Valid
2	0,624 (positif)	0,308	Valid
3	0,512 (positif)	0,308	Valid
4	0,573 (positif)	0,308	Valid
5	0,300 (positif)	0,308	Tidak Valid
6	0,536 (positif)	0,308	Valid
7	0,376 (positif)	0,308	Valid
8	0,551 (positif)	0,308	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

## 3. Uji Validitas Kompetensi

Tabel uji validitas pelatihan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi**

Item	R – hitung	R - tabel	Keterangan
------	------------	-----------	------------

<b>Pernyataan</b>			
1	0,678 (positif)	0,308	Valid
2	0,602 (positif)	0,308	Valid
3	0,338 (positif)	0,308	Valid
4	0,494 (positif)	0,308	Valid
5	0,378 (positif)	0,308	Valid
6	0,611 (positif)	0,308	Valid
7	0,362 (positif)	0,308	Valid
8	0,469 (positif)	0,308	Valid
9	0,502 (positif)	0,308	Valid
10	0,582 (positif)	0,308	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (kompetensi, pelatihan, dan motivasi kerja) ternyata menunjukkan status valid dan tidak valid. Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas di uji reabilitasnya dengan menggunakan pengujian reabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dikatakan realibel bila hasil alpha > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel uji reabilitas berikut ini.

### **b. Uji Reabilitas**

Reabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel X1, X2, dan Y**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Reabilitas</b>	<b>Status</b>
Pelatihan ( X1 )	0,812 > 0.6	Realibel
Motivasi Kerja ( X2 )	0,814 > 0,6	Realibel
Kompetensi ( Y )	0,832 > 0,6	Realibel

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur reabilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrumen memiliki reabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrumen adalah realibel atau terpercaya.

### **3. Teknis Analisis Data**

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi - asumsi yang digunakan untuk statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

#### **a. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka

dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat di lihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV.11**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	19.772	6.941		2.849	.007
	pelatihan	.366	.236	.290	1.551	.129
	motivasi	.269	.239	.211	1.126	.267

a Dependent Variable: kompetensi

sumber : hasil pengolahan data SPSS

berdasarkan pada tabel IV.11 di atas maka dapat di susun model penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 19,772 + 0,366X_1 + 0,269X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X ( pelatihan, dan motivasi kerja ) memiliki koefiien positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y ( kompetensi ). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda dapat di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) jika pelatihan dan motivasi kerja diasumsikan sama dengan nol maka kompetensi bernilai 19,772.
- 2) jika pelatihan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan kenaikan kompetensi sebesar 0,366 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

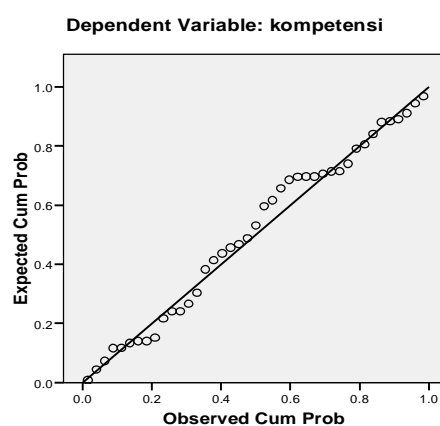
3) jika motivasi kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kompetensi sebesar 0,269 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## **b. Uji Asumsi Klasik**

### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi inormal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data terpanjang garis diagonal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar IV.1.Uji Normalitas**

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel dalam satu model menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antara suatu variabel dengan variabel independen dengan variabel independen lainnya. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan tolerance dan VIF( *variant inflation factor*).

- Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$  maka terdapat korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau yang terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai tolerance  $> 10$  dan VIF  $< 10$  maka tidak terjadi korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel IV.12 di bawah ini :

**Tabel IV.12**  
**Uji Multikolinieritas**

### Coefficients(a)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1     pelatihan	.596	1.678
motivasi	.596	1.678

a Dependent Variable: kompetensi

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

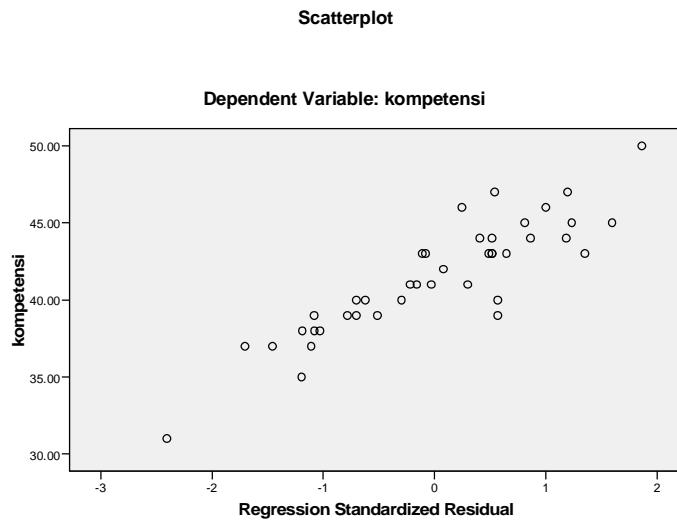
Jika dilihat pada tabel IV.12 di atas diketahui bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu  $0,569 < 1$ , atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu  $1,678 < 10$ .

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik – titik menyebar diatas bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



**Gambar IV.2. uji heteroskedastisitas**

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Gambar IV.2 di atas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak berbentuk pola yang jelas/ teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji T (parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan menggunakan tabel *coefficients*.

**Tabel IV.13**  
**Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

#### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	19.772	6.941		2.849	.007
	pelatihan	.366	.236	.290	1.551	.129
	Motivasi	.269	.239	.211	1.126	.267

a Dependent Variable: kompetensi

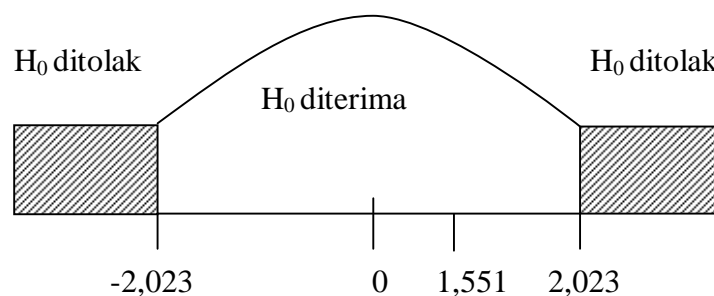
Sumber : hasil pengolahan data SPSS



Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah (0,05) nilai tabel untuk  $n = 41$  yaitu 2,023 dan  $dk = n - k = 41 - 2 = 39$ . Dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $K$  adalah variabel bebas.

### 1) Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai

Dari tabel IV.13 di atas dapat dilihat tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 1,551 < t_{tabel} 2,203$  dengan probabilitas sig.  $0,129 \geq 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  di terima dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kompetensi pegawai pada kantor Badan pusat statistik Provinsi Sumatera Utara. kriteria pengujian hipotesis.



**Gambar IV.3. Kriteria Pengujian Hipotesis t**

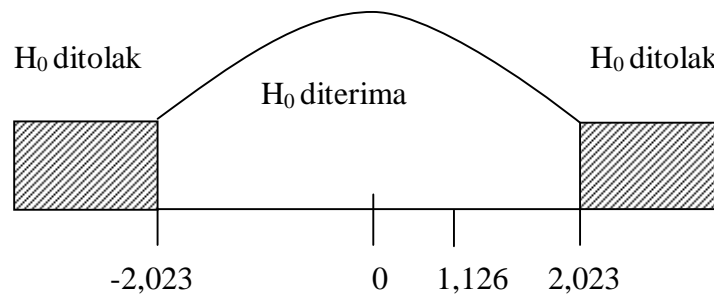
Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.

### 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai

Dari tabel IV.13 di atas dapat dilihat tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 1,126 < t_{tabel} 2,203$  dengan probabilitas sig.  $0,267 \geq 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  di terima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh

terhadap kompetensi pegawai pada kantor Badan pusat statistik Provinsi Sumatera Utara.

kriteria pengujian hipotesis



**Gambar IV.4. Kriteria Pengujian Hipotesis t**

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.

## 2) Uji F (simultan)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama – sama (serentak) apakah variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel IV.14**  
**Uji signifikan simultan (uji F)**

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.975	2	55.988	4.945	.012(a)
	Residual	430.220	38	11.322		
	Total	542.195	40			

a Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b Dependent Variable: kompetensi

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 41 - 2 - 1 = 38$  adalah 3,24

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $4,945 > 3.24$ ) dengan demikian  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.

#### d. Koefisien determinasi

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel IV.15 di bawah ini :

**Tabel IV.15**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454(a)	.207	.165	3.36475

a Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Koefisien determinasi diperoleh :

Nilai R square 0,207. R square disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Besarnya nilai identifikasi 0.207 atau sama dengan 20,7%. nilai tersebut berarti bahwa sebesar 20,7% kompetensi pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan

variabel pelatihan dan motivasi kerja serta sisanya 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dari pembahasan di atas terlihat bahwa semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial dan berpengaruh secara simultan. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil dari pengujian tersebut.

### **1) Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,551 < 2,203$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenerimaan  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. Hal ini kemungkinan disebabkan pegawai yang kurang serius dalam mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Salmah (2012) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai.

### **2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,126 < 2,203$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenerimaan  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. Hal ini kemungkinan disebabkan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan berjalan kurang baik.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2014) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai.

### **3) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai yang menyatakan bahwa  $F_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $4,945 \geq 3,24$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  dan  $H_a$  di terima. Hal ini menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Salmah (2012) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai secara simultan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai secara parsial pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
2. Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai secara parsial pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada berpengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai secara simultan pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang tepat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan berusaha memberikan pelatihan yang serius sehingga diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai.
2. Hendaknya pimpinan berusaha membangun motivasi kerja secara optimal agar bawahannya merasa puas akan perilaku pimpinannya dan mau diajak kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan, perusahaan harus lebih melihat tingkat kompetensi pegawai dan pelatihan harus sesuai sehingga membuat para pegawai bekerja dengan lebih baik lagi.

4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kompetensi pegawai untuk itu perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan pelatihan dan motivasi kerja yang lebih baik lagi sehingga nantinya kompetensi yang diharapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya.
5. Bagi peneliti yang lain sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Prenada Media Group
- Hamalik Oemar (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Handoko T. Hani. (2001). *Manajemen Personalias Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. S. P (2010). *Organisasi Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S. P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juliandi Azuar (2013). *Metedeologi Penelitian Bisnis*, Bandung : Ciptapustaka Media Perintis
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mujiman Haris. (2006). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*, yogyakarta: Pustakan Pelajar
- Ninin non ayu salmah (2012) *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt.Muba Electric Power Sekayu*, Algora vol.1 no 3
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Terry R. George dan Rue W. Leslie. (2012). *Dasar – dasar Manajemen*, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Tim Penyusun (2009) *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Eny Ariyanto (2015). *Pengaruh Kopetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adaro Energy TBK*. Pdf\_Jurnal, volume 16, nomor 2, Desember 2015, <http://www.repositori.usu.ac.id>
- Gede Novrada (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawawan*. Pdf\_Jurnal, volume 3 tahun 2015. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/48508/4/Chapter%20II.pdf>



Lia Riantika Tanujaya. (2015) *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Koronet Crown*. Pdf\_Jurnal, volume 3 nomor 1 tahun 2015.  
[http://www.kajianpustaka.com/engaruhpelatihankerjadanmotivasiakerjapada\\_kinerjakaryawan.html](http://www.kajianpustaka.com/engaruhpelatihankerjadanmotivasiakerjapada_kinerjakaryawan.html)