

# **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN**

**SITI MUJIATUN**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

## **ABSTRACT**

*Employee competence is a basic characteristic of the staff of the State Personnel Board has a causal relationship or causal criteria referenced that is effective, has excellent performance and superior. is Training is every effort to improve the competence of the Office of State Personnel Board employee using a systematic procedure and learn the knowledge, skills and expertise. Work motivation is the process of giving encouragement to employees to work as desired to achieve corporate objectives.*

*This study has the objective to determine the effect of training on employee competency VI Regional Office of State Personnel Board Medan. Untuk know the effect of work motivation on employee competency VI Regional Office of State Personnel Board Medan. determine the effect of training and work motivation on employee competence in the Regional Office VI Agency State Personnel field.*

*The study population was all civil servants in the Office of State Personnel Board Region VI field totaling 111 people. Determination of the number of samples taken as respondents using Slovin formula, the sample in this study was 87 civil pegawai negeri VI Regional Office of State Personnel Board Medan.*

*Data collection techniques in this study was a questionnaire (Questionnaire), interview (interview) . study analysis technique used is a simple correlation, t test, and test determinant, multiple correlation and F test Training significantly influence employee competence Regional Office VI State Personnel Board Medan. Motivation work significantly influence employee competence Regional Office VI State Personnel Board Medan. Work motivation significantly influence employee competence Regional Office VI Medan State Personnel Board.*

**Keyword :** *Training, work motivation, competency.*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program pelatihan pegawai. Pelatihan pegawai merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada organisasi. Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga organisasi dapat menerapkan jenis program pelatihan dan motivasi kerja yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program

pelatihan dan motivasi kerja pegawai akan mendukung peningkatan kompetensi pegawai. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi merupakan sasaran dari pelatihan pegawai, sehingga pegawai kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya.

*Michael Zwell* dalam *Wibowo* (2009) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetens seseorang, yaitu sebagai berikut : keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

Program pelatihan pegawai dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pelatihan memberi kesempatan kepada pegawai untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan memberi peluang terhadap pegawai agar dapat berperan dalam organisasi.

Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi dari pegawainya. Kompetensi pegawai merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seorang pegawai mencerminkan kompetensi pegawai tersebut. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sehingga pegawai tersebut dianggap kompeten. Namun dari riset awal yang dilakukan masih ditemui beberapa pegawai yang kurang memiliki kompetensi yang baik seperti masih ada pegawai memiliki cara berpikir yang kurang tepat terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keinginan pimpinan. Selain itu masih ada juga beberapa pegawai yang kurang baik dalam bersikap terutama dalam hal menerima beban kerja dari pimpinan, dimana masih dijumpai beberapa pegawai bersikap untuk menghindari pekerjaan yang diberikan. Hal ini disebabkan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh beberapa pegawai tersebut.

Adapun pelatihan yang telah diberikan kepada pegawai Badan Kepegawaian Negara seperti *public speaking*, *performance managemen*, *effective communication*, tetapi dari pelatihan dan pengembangan yang diberikan tersebut belum mampu meningkatkan kompetensi pegawai.

Motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan instansi tersebut.

Motivasi kerja merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dari para pegawai untuk terus mengembangkan dan

meningkatkan kompetensi diri. Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan demikian jelas bahwa seorang pegawai akan terus meningkatkan kompetensinya jika adanya motivasi dari diri pegawai tersebut. Masalah-masalah yang ditemui pada riset pendahuluan pada Badan Kepegawaian Negara, yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi kerja adalah belum sepenuhnya pegawai mendapatkan pelatihan khususnya pegawai-pegawai yang dipindahkan ke bagian lain, dimana pegawai tersebut belum memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan yang ada di bagian tersebut. Untuk masalah motivasi kerja yaitu adanya beberapa pegawai yang belum menguasai pekerjaannya terlihat dari waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan pimpinan hal ini disebabkan kurangnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi khususnya dibidang pekerjaan yang diembannya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Kompetensi**

Menurut *Boulter et al.* (dalam Sutrisno, 2009.), “kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. *Spencer* (dalam Sutrisno, 2009.) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- 2) Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).

- 3) Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut 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. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

### **Manfaat Penggunaan Kompetensi**

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (dalam Sutrisno, 2009), 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, model 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 kinerja. 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 untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif 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 baru 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 mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

### **Tingkatan Kompetensi SDM**

*Spencer dan Spencer* (dalam Wibowo, 2009, ) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

1) *Behavioral Tools*

a) *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.

b) *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

2) *Image Attribute*

a) *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.

b) *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

3) *Personal Charasteristic*

a) *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.

b) *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

### **Faktor-faktor Kompetensi**

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Menurut Wibowo (2010) kompetensi di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1) Praktik perekrutan dan seleksi

2) Sistem reward.

3) Praktik pengambilan keputusan

4) Pelatihan dan pengembangan

Sedangkan *Michael Zwell* dalam Wibowo (2009) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

Adapun penjelasan dari faktor-faktor kompetensi di atas adalah :

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan

inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir 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.

Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan menikap kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

## 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan 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.

## 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons 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 dapat 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 analisis. 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 Wibowo (2009) mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara 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 memberdayakan 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 mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### **Indikator Kompetensi**

Beberapa Indikator Kompetensi menurut *Gordon* dalam *Sutrisno*, (2009):

- 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 afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) 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).
- 4) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidaksuka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

### **Pengertian dan Tujuan Pelatihan.**

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.

Menurut Sulistiyani (2009) bahwa : “Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional”. Menurut Handoko (2008) bahwa : “pelatihan adalah memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin..” Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya.

Berkaitan dengan hal diatas banyak pakar yang memberikan pengertian tentang pendidikan, pelatihan, dan pengembangan dalam lingkup proses manajemen sumber daya manusia yang semuanya bermuara pada pengertian adanya upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan antara lain sebagai berikut:

- 1) Produktivitas kerja Dengan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *managerial skill* karyawan yang semakin baik
- 2) Efisiensi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
- 3) Kerusakan Pelatihan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan trampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Kecelakaan Pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- 5) Pelayanan Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya menarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.
- 6) Moral Dengan pelatihan, maka moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 7) Karier Dengan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan kinerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan kinerja seseorang.
- 8) Konseptual Dengan pelatihan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill*-nya telah lebih baik.
- 9) Kepemimpinan Dengan pelatihan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih lues, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- 10) Balas jasa Dengan pelatihan, maka balas jasa (gaji, upah insentif dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena kinerja mereka semakin besar.
- 11) Konsumen. Pelatihan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat konsumen.



## **Program-Program Pelatihan**

Menurut Program-program pelatihan menurut Sikula dalam Hasibuan (2005) adalah: *On The Job Training, Vestibule, Demonstration And Example Simulation, Apprenticeship, Classroom Methods.*

Maka dengan demikian adanya strategi dari program pelatihan yang telah disusun akan dapat dijadikan suatu keputusan dalam mengantisipasi segala perubahan yang begitu cepat nantinya, karena hal ini menyangkut pada kebijakan, tindakan dan harapan untuk merumuskan suatu program yang tersusun secara sistematis sesuai dengan rencana yang dibuat

### ***Pengertian dan Tujuan Motivasi Kerja***

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Hadari Nawawi (2003) motivasi kerja adalah:

Dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

. Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2005) yaitu:

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

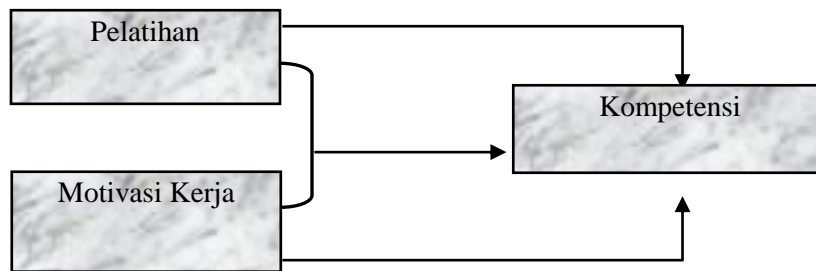
## **B. Kerangka Konseptual**

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

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. 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 Badan Kepegawaian Negara secara simultan maupun parsial.

Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-1: Paradigma Penelitian

### C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2008) : “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan

### METODOLOGI PENELITIAN

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauhmana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari skripsi ini diambil defenisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai adalah karakteristik dasar pegawai Kantor Badan Kepegawaian Negara memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan yaitu efektif, memiliki kinerja prima dan superior. (Edi Sutrisno (2009)
2. Pelatihan ( $X_1$ ) adalah Pelatihan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kompetensi pegawai Kantor Badan Kepegawaian Negara dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan mempelajari pengetahuan, keterampilan dan keahlian. (Hasibuan (2000)
3. Motivasi kerja (variable  $X_2$ ) adalah proses pemberian dorongan semangat kepada pegawai agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Mangkunegara (2007)

## Hasil Penelitian

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 1

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.339	3.486		2.105	.038
	Pelatihan (X1)	.508	.096	.471	5.288	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.235	.070	.299	3.355	.001

a. Dependent Variable: Kompetensi (Y)

### 1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi pegawai

Dari table diatas diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kompetensi pegawai (Y) 5,288 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa pelatihan (X<sub>1</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai (Y).

### 2) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kompetensi pegawai

Dari tabel diatas, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kompetensi pegawai pegawai (y) 3,355 (sig 0,001), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai (Y).

## b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : pelatihan (X<sub>1</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Y (kompetensi). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho :  $\rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$  {pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi (Y)}

Ha : Salah satu  $\rho \neq 0 \rightarrow$  {pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel. 2

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.567	2	179.284	27.978	.000 <sup>a</sup>
	Residual	538.283	84	6.408		
	Total	896.851	86			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kompetensi (Y)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah 27,978 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, berarti pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

### Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
3. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Edi Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S. P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mudrajad Kuncoro (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: University Press
- Ninin Non Ayu Salmah (2012) *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu*, Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (Jenius), VOL. 2 NO. 3.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis.*, Cetakan Keempat, Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Cetakan Pertama, Edisi Kedua.
- T. Hani Handoko (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Umar, Husein. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Veithzal Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Prestasi kerja*. Edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers