

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Instansi ataupun organisasi mengakui bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki, karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan perubahan teknologi yang cepat dan terus menerus, serta memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan permasalahan baik itu masalah internal instansi ataupun masalah eksternal instansi, maka sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai (Hamali, 2016).

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi.

Dalam organisasi pemerintah, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui motivasi yang positif dari pegawainya atau pimpinannya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala pegawai tidak diberikan motivasi yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain adalah pelatihan. Pelatihan mempunyai hubungan yang erat terhadap motivasi. Pemberian pelatihan mempengaruhi motivasi pegawai, karena setelah mengikuti pelatihan pegawai mempunyai keterampilan (*skill*) dan terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi dengan bobot tugas yang lebih berat, sehingga sikap pegawai lebih baik dalam menerima tugas dan bersemangat dalam mengerjakan tugas (Arie Julianti Sembiring, 2014).

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi adalah kompetensi pegawai. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki motivasi yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang tidak memiliki motivasi dan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain kompetensi pegawai, faktor lainnya dalam pemberian motivasi sebuah organisasi adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh

terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Rokan Hulu adalah suatu instansi pemerintah yang bergerak di bidang jasa yang bertanggung jawab melayani masyarakat dalam mengurus data kependudukan dengan baik. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu mempunyai tugas pokok melakukan sebagian urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan perbantuan. Sumber daya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu terlihat pada jumlah pegawai. Pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 67 orang, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 25 orang, Tenaga Teknis Kantor berjumlah 35 Orang, Tenaga Kebersihan 3 Orang dan Tenaga Keamanan 4 Orang.

**Tabel 1.1 Daftar Jumlah Pegawai**

<b>No</b>	<b>Bidang/Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
1.	PNS	25 Orang
2.	Honorer	35 Orang
3.	CS	3 Orang
4.	Security	4 Orang
Total		67 Orang

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Sebagai salah satu sumber daya manusia utama di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu, pegawai berstatus Honorer dituntut bekerja maksimal dalam membantu memberikan pelayanan kepada masyarakat (misalnya pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, surat keterangan pindah, akta kelahiran, akta kematian dan Kartu Identitas Anak), bahkan dalam bekerja dituntut untuk mempunyai sifat *extra-role*, dengan bekerja melebihi kewajibannya.

Pelatihan sangat penting bagi perusahaan yang ingin maju, apa lagi dalam mengantisipasi kemajuan teknologi. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian bagi karyawan, karena keterampilan dan keahlian sangat diperlukan dalam setiap aktivitas perusahaan (Effendy,2011). Berdasarkan observasi penulis dan informasi yang didapat dari karyawan yang menyatakan bahwa di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu, adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya dan pegawai kurang menguasai pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya.

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada didalamnya. Kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya. Berdasarkan observasi, masih banyaknya pegawai atau honorer yang

pendidikan terakhir SMA dan belum memiliki pengalaman kerja pada bidang yang ditempatinya.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor motivasi ekstern yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan masalah lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu adalah adanya kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dan menurunkan semangat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dari ketiga permasalahan atau fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat mempengaruhi motivasi pegawai sehingga pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu menjadi yang pada pagi harinya semangat dalam bekerja dan setelah waktu memasuki siang hari beberapa pegawai mulai bersantai-santai dalam bekerja, bahkan terkadang beberapa pegawai tertidur saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai mengalami penurunan.

Penjelasandi atas penulis dapat mengusul, meneliti, serta menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Pegawai (Studi Kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu)”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun masalah masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu)?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu)?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu)?
4. Apakah ada pengaruh pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu)?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang akan penulis teliti sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu).
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu).

4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerjasecara simultan terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu).

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan penelitian dapat menerapkan disiplin ilmu yang didapatkan selama kuliah dan menambah wawasan.

2. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan/kontribusi dalam manajemen sumber daya manusia yang baik

3. Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

#### **1.5. Sistematika Penulis**

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.**

Bab ini berisi penjelasan tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, lokasi penelitiannya, objek penelitiannya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik pengumpulan data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum, Karakteristik Responden, Instrumen Penelitian, Analisis Deskriptif Variabel, Analisis Data Kuantitatif, Uji Hipotesis dan Pembahasan.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi. Disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada pegawai seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akandilakukan pegawai tersebut. Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan pegawai baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan merupakan tanda dari manajemen yang bagus, memiliki pegawai yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil. Mereka harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin melakukannya. Bila tidak, mereka akan melakukan pekerjaan dengan cara mereka, bukan dengan cara yang diinginkan manajer. Atau mereka akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, mereka akan melakukan hal tidak produktif.

Menurut Suparyadi (2017) pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan, karena karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk dapat menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan juga merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2017) menjelaskan pelatihan ditujukan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Sinambela (2017) juga menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pelatihan merupakan tanggung jawab antara karyawan dengan organisasi untuk mencapai sebuah target perusahaan.

Pelatihan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan yang telah menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu berkerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya tersebut.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai pada bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

3. Meningkatkan daya saing karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing antar perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan konsumen dan secara efisien berarti mampu menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

Menurut Suparyadi (2017) pelatihan memiliki beberapa manfaat, yaitu:

1. Meningkatkan Kemandirian. Karyawan yang telah menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya memerlukan sedikit bantuan dari atasan maupun rekan kerja untuk melaksanakan tugasnya.
2. Meningkatkan Motivasi. Motivasi yang telah dilatih sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama, bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan, maka karyawan akan menjadi lebih yakin dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Kedua, bahwa pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan karena telah menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh perusahaan, sehingga mereka merasa dihargai oleh perusahaan.
3. Menumbuhkan Rasa. Memiliki Rasa yang telah diakui keberadaannya sangat diperlukan oleh perusahaan serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan perusahaan yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan perusahaan.

4. Mengurangi Keluarnya Karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang pekerjaannya akan merasa nyaman. Kenyamanan dalam bekerja dapat disebabkan dengan adanya rasa dihargai dan perusahaan akan merasa puas, sehingga mereka tidak ada berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lainnya.
5. Meningkatkan Laba Perusahaan. Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan konsumen, sehingga hal ini dapat mendorong konsumen menjadi setia dan loyal terhadap.

Berdasarkan beberapa tujuan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Konsumen yang setia dan loyal akan melakukan pembelian kembali dan bahkan merekomendasikan kepada orang lain untuk mengkonsumsi barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat. Dengan adanya pelatihan terhadap karyawan, diharapkan kemampuan karyawan dapat meningkat sehingga dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan. Selain perusahaan, pelatihan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kemampuan dibidang tertentu sesuai dengan keahliannya.

### **2.1.2. Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa indikator-indikator pelatihan di antaranya:

#### **1. Instruktur**

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu, pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

#### **2. Peserta**

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

#### **3. Materi**

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi yang ingin diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

#### **4. Metode**

Metode pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

## 5. Tujuan

Tujuan yang ditentukan oleh pelatihan khususnya berhubungan dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

## 6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

### **2.1.3. Kompetensi**

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. Wibowo (2016) Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015).

Secara etimologi, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara terminologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pegawai yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang

ditetapkan. Menurut Becker, Huselid & Ulrich (2018) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan ataupun karakteristik kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut Watson Wyatt (2015) kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi, prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasi.

Dari beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan perilaku individu dalam memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaannya sehingga ia mampu untuk melakukan pekerjaan dengan mencapai hasil yang optimal. Kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Sikap kerja menunjukkan bahwa pegawai mampu berada di lingkungan kerja karena memiliki nilai dan karakteristik kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan dan lingkungannya.

Kompetensi mempunyai peranan yang penting karena kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dapat tercapai apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka mampu dalam melakukan sesuatu dan dikerjakan dengan mudah.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran penting dalam kompetensi, seperti berbicara di depan umum. Dengan keterampilan berbicara, kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi akan meningkat.

3. Pengalaman

Pengalaman adalah elemen kompetensi yang perlu. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu dengan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungannya.

5. Motivasi

Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja.

#### 6. Isu Emosional

Kondisi emosional seseorang berpengaruh dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik. Gangguan emosional seperti rasa takut dan malu dapat menurunkan penampilan kerja.

#### 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, dan motivasi kerja yang akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

#### **2.1.4. Indikator Kompetensi**

Menurut Emron Edison (2016) Kompetensi memiliki beberapa indikator – indikator, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintahan.
2. Pemahaman (*Understanding*) adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya, pegawai dalam melaksanakan pekerjaan 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 pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.
4. Sikap (*Attitude*), adalah sikap atau kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
5. Nilai (*Value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi, dan kreativitas).
6. Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

#### **2.1.5. Lingkungan Kerja**

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan

lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbins, 2011).

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2013). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011).

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh (Nitisemito, 2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja

#### **2.1.6. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja (Nitisemito, 2011), yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

## 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **2.1.7. Motivasi**

Pada dasarnya individu perlu didukung agar ia dapat memenuhi kebutuhannya. Dukungan yang dilakukan oleh orang lain tersebut dinamakan motivasi. Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015) motivasi adalah dukungan yang dapat menjadi suatu akibat untuk penyaluran dukungan perilaku manusia. Motivasi lebih mengarah dalam kepuasan individu dalam mencapai tujuannya..

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015) mengartikan bahwa proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan tekunnya individu untuk mencapai tujuannya disebut motivasi. Hasibuan (2017) mengemukakan motivasi tersebut

yaitu hal yang dapat melalui sebab dan dukungan oleh individu lain agar individu tersebut lebih bekerja dengan baik dalam mencapai hasil optimal. Kesimpulannya motivasi ialah dukungan dari individu lain sebagai pendorong individu tersebut dalam menggerakkan dirinya agar lebih giat bekerja dengan semangat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau upaya untuk menggerakkan manusia ke tujuan tertentu, sehingga para pustakawan dapat bekerja secara maksimal sehingga keinginan bisa tercapai dengan baik. Motivasi meliputi tiga langkah yaitu:

1. Adanya suatu kondisi yang terbentuk dari tenaga-tenaga pendorong (desakan, motif, kebutuhan dan keinginan) yang menimbulkan suatu ketegangan atau tension.
2. Berlangsungnya kegiatan atau tingkah laku yang diarahkan kepada pencapaian suatu tujuan yang akan mengendurkan atau menghilangkan ketegangan.
3. Pencapaian tujuan dan berkurangnya atau hilangnya ketegangan.

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, fungsi tersebut adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja :

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Kompensasi yang memadai.

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

3. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5. Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

6. Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

2. Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup.
2. Keinginan untuk dapat memiliki.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
4. Keinginan untuk berkuasa

**2.1.8. Indikator Motivasi**

Menurut Hamzah B. Uno (2013) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

Motivasi Internal merupakan daya dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal dimana seseorang selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya dan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya serta bekerja dengan ingin memperoleh insentif dan bekerja dengan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

## 2.1.9. Penelitian Terdahulu

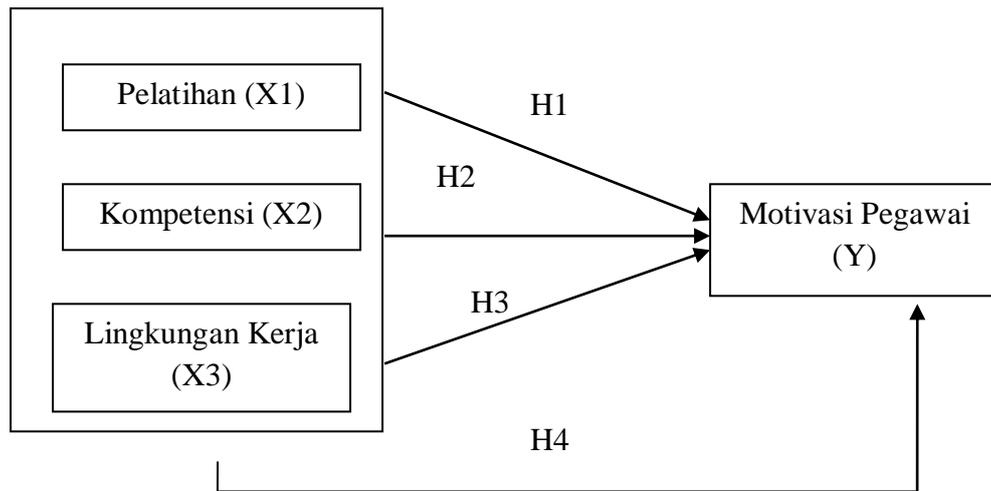
**Tabel 2.1**Penelitian Terdahulu

<b>Nama Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Yuyun Yuniar Darmawan (2017)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur <i>Beach</i> -Bali	Pelatihan, Motivasi, Dan Kinerja	Pelatihan Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Prama Sanur <i>Beach</i> Bali. <b>Sumber :E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.3 (2017)</b>
Muhammad Yusuf Amrullah (2018)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Body & Rangka Cv. Laksana	Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Secara Signifikan Keduanya Secara Bersama-Sama Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. <b>Sumber : Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2018,</b>
Rayka Dantyo Prakoso (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)	Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Yang Berarti Bahwa Lingkungan Kerja Yang Menyenangkan Dapat Memotivasi Karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik Sehingga Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan. <b>Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 14 No. 2 September 2014 </b>

**Sumber : Jurnal of Manajemen, 2022**

## 2.2. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017) menjelaskan kerangka konseptual adalah hubungan antara variabel bebas dn variabel terikat kerangka konseptual akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang penulis teliti.



**Gambar 1.2 Karangka Konseptual Penelitian**

### 2.3. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu).
2. Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu).
3. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu).
4. Diduga ada pengaruh pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi pegawai (studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu).

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Ruang Lingkup Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif *explanatory*. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara terhadap responden sebagai sampel. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian dilakukan dari tanggal Januari 2022- Juni 2022.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah generalisasi elemen yang akan diperkirakan karakteristiknya. Tidak hanya fokus pada ukuran atau jumlah elemen dan subjek yang akan dilakukan penelitian, tetapi populasi juga fokus kepada sifat atau karakteristik dari subjek dan elemen tersebut (Suliyanto, 2018). Populasi juga memiliki makna sebagai hal yang dapat dipelajari dan ditarik kesimpulan pada wilayah keseluruhannya, berfokus akan suatu kualitas dan karakteristik objek atau subjek (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, populasi yang menjadi subjek penelitian ialah pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu ini berjumlah 67 orang.

### **3.2.2. Sampel**

Kuncoro (2013) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik dalam pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, sampel ini merupakan pengambilan sampel yang sama dengan populasi yang ada. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Rokan Hulu memiliki 67 orang pegawai maka jumlah sampel yang ditetapkan adalah 67 orang.

### **3.3. Jenis dan sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif dengan penjelasan sebagai berikut:

#### **1. Data kualitatif**

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk perkataan verbal berupa pernyataan, tidak dalam bentuk angka. Data kualitatif yang peneliti kumpulkan yakni seperti company profile, visi dan misi perusahaan, sejarah singkat pendirian perusahaan, struktur organisasi, situasi dan kondisi perusahaan, letak geografis, sarana dan prasarana perusahaan, dan sebagainya.

#### **2. Data kuantitatif**

Data kuantitatif ialah jenis data yang hasilnya dapat dilakukan perhitungan dan pengukuran secara langsung (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, data kuantitatif yang peneliti kumpulkan berupa kuesioner atau angket kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu dengan jumlah karyawan.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan data melalui dua sumber yakni:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung di lapangan melalui sumber pertama.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder didapatkan melalui pengumpulan data secara tidak langsung pada subjek penelitian. Data ini dapat berupa hasil penelitian melalui arsip, dokumentasi, buku, atau akumulasi data statistic yang telah dilakukan pengumpulan dan pengkajian oleh pihak lain, baik bertujuan non komersial atau komersial (Suliyanto, 2018). Peneliti menggunakan sumber data sekunder yang berkaitan dengan isu atau permasalahan aspek Sumber Daya Manusia (SDM) seperti jurnal-jurnal penelitian, skripsi, buku-buku referensi, hasil data statistik, yang berguna sebagai referensi pembahasan permasalahan dan mendukung proses penelitian.

**3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk melakukan pengumpulan data, dapat digunakan beberapa metode yang dapat diaplikasikan. pengaplikasian metode ini bergantung akan kebutuhan data yang diambil. Terdapat 3 metode yang peneliti aplikasikan pada proses pengumpulan data ini, yakni sebagai berikut :

## 1. Observasi

Observasi ialah teknik pengumpulan data yang mengimplementasikan indra saat melakukannya. Baik berupa pendengaran, penciuman, meraba, mengecap atau melihat, yang akan dirumuskan menjadi suatu instrumen observasi berupa lembar pengamatan atau panduan mengamati. Apabila kuantitas hasil observasi menunjukkan hasil sama yang semakin tinggi diantara observer, maka hasil kredibilitas hasil observasi tersebut juga semakin tinggi. Hingga hasil observasi perlu untuk dipertanggung jawabkan dan dibandingkan jika observasi dilakukan lebih dari satu orang (Sulianto, 2018).

Peneliti melakukan pengumpulan data melalui observasi atau pengamatan langsung pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berlokasi Kompleks Pemda Kabupaten Rokan Hulu, untuk mengamati situasi, kondisi atau permasalahan yang terjadi secara aktual mengenai aspek program atau kegiatan terkait yang peneliti butuhkan dalam pengumpulan data.

## 2. Kuesioner

Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan diisi oleh responden atau sampel. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dan sistematis dengan baik yang akan didistribusikan kepada pegawai atau karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu, bentuk pertanyaan pilihan ganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*), kompetensi, motivasi, komitmen SDM serta berpengaruh

terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi desain interior dari responden.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari data berupa catatan, transkrip, buku, dan lain sebagainya. Tidak mengumpulkan data dengan menggunakan menggunakan dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik tertulis, gambar, maupun elektronik. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel dan dapat dipercaya kalau didukung oleh dokumen-dokumen dari narasumber (Nana Syaodih, 2013).

### 3.5. Definisi Operasional

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Pelatihan</b>	Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Peserta</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode</li> <li>5. Tujuan</li> <li>6. Sasaran</li> </ol> Sumber : Mangkunegara (2017)
<b>Kompetensi</b>	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.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Pemahaman</li> <li>3. Kemampuan</li> <li>4. Sikap</li> <li>5. Nilai</li> <li>6. Minat</li> </ol> Sumber : Emron Edison (2016)
<b>Lingkungan Kerja</b>	Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol> Sumber : Nitisemito, 2011
<b>Motivasi</b>	Merupakan dukungan yang diberikan kepada individu agar kerja dengan semangat dalam mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Internal</li> <li>2. Motivasi Eksternal</li> </ol> Sumber: Hamzah B. Uno (2017)

### **3.6. Instrumen Penelitian**

#### **3.6.1. Skala Pengukuran Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang memiliki fungsi untuk mengukur berbagai fenomena alam. Pada instrumen ini peneliti memanfaatkan instrumen peneliti berupa kuesioner atau angka yang akan didistribusikan kepada pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil untuk diisi atau dijawab setelah melewati penyusunan secara terstruktur dan sistematis. Untuk pengumpulan data yang dapat diolah, dikontrol dan dikoreksi dengan baik, peneliti membentuk pertanyaan terlebih dahulu yang berbentuk data kuantitatif. Setelah dirumuskan pertanyaan yang sesuai dengan kebutuhan peneliti dan relevan dengan permasalahan perusahaan, penulis mendistribusikannya melalui kuesioner menggunakan skala likert.

Skala likert bermanfaat sebagai suatu alat untuk mengukur persepsi, pendapat atau sikap pada sekelompok orang mengenai berbagai fenomena yang terjadi (Suliyanto, 2018). Agar dapat mengumpulkan data dan memahami tanggapan responden penelitian dengan baik, peneliti merumuskan pertanyaan dengan mengaplikasikan metode skala likert (*likert's summated ratings*). Pengisian kuesioner yang dilakukan responden pada variabel penelitian motivasi SDM terhadap pegawai dirumuskan menggunakan metode skala liker dengan tingkatan sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Metode Skala Likert**

No	Pernyataan	Nilai
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Netral/ragu-ragu	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber :Suliyanto, 2018

Penelitian ini menggunakan metode skala likert pada kuesioner yang disebarkekan kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan dikumpulkan atau dikompilasikan untuk dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas agar memenuhi persyaratan valid dan reliabel suatu penelitian.

### **3.6.2. Uji Instrumen**

#### **3.6.2.1. Uji Validitas**

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (kesahihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Suatu instrumen adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas rendah mencerminkan bahwa instrumen kurang tepat untuk diterapkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Versi 18 for Windows* yang

merupakan sebuah program aplikasi bisnis yang berguna untuk menganalisa data statistik.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2018). Uji validitas diukur menggunakan *Pearson Correlation*. Menurut Rahmawati, Fajarwati dan Fauziah (2015), pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *bivariate pearson (Product Moment Pearson)* yakni teknik korelasi, dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan  $< 0,05$  atau 5%.

Hasil *Pearson Correlation* sig.  $0,05 =$  tidak valid

Hasil *Pearson Correlation*  $<$  sig.  $0,05 =$  valid

Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

1. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item kuisisioner tersebut valid.
2. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item kuisisioner tersebut tidak valid.

### **3.6.2.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Asra, 2015). Menurut Sujarweni (2014) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2018). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian sehingga secara kontekstual mudah dimengerti. Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang didukung dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2017). Beberapa karakteristik responden mungkin saja diperlukan dalam penelitian ini, seperti usia, masa kerja dan lain sebagainya.

#### **3.7.2. Analisis Data Kuantitatif**

##### **3.7.2.1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal dapat dilihat dari grafik *probability plot* (P-Plot). Uji

normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011). Selain menggunakan model grafis, juga dapat menggunakan uji dari *Kolmogorov Smirnov* yang menggunakan konsep uji normalitas data sebagai berikut :

Ho : Data berdistribusi normal

H1 : Data berdistribusi tidak normal

Dengan menggunakan standar pengujian 5%, maka jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian lebih dari 5% atau  $\text{Sig} > 0,05$  maka Ho di terima, artinya data yang diuji dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian kurang dari 5% atau  $\text{Sig} < 0,05$  maka Ho di tolak, artinya data yang diuji dinyatakan berdistribusi tidak normal.

### **3.7.2.2.Uji Multikolinearitas**

Penggunaan analisis regresi ganda linier akan sempurna jika antar variabel bebas (independen) tidak saling berkorelasi secara nyata (signifikan), oleh karena itu uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2018). Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan menggunakan *tolerance value* dan atau harga VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai-nilai *tolerance value*  $> 0,10$  dan atau nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa

dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala (terbebas dari) multikolinearitas (Ghozali, 2018).

### **3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji gletser. Uji gletser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

### **3.7.3. Uji Hipotesis**

#### **3.7.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Danang Sunyoto (2013:47) tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaikturunkan nilainya.

Teknik analisis regresi linear didasari pengaruh fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1.x_1 + \beta_2.x_2 + \beta_3.x_3 + e$$

Keterangan :

Y = motivasi pegawai

$\alpha$  = nilai konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi pelatihan

$\beta_2$  = koefisien regresi kompetensi

$\beta_3$  = koefisien regresi lingkungan kerja

e = *error*

### **3.7.3.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependent. Nilai  $R^2$  ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  mendekati 0, maka variasi variabel dependent menjadi sedikit. Dan jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1 maka variasi variabel dependent semakin besar. Jika nilai  $R^2$  sama dengan 0 maka ini menunjukkan variabel dependent tidak bisa dijelaskan oleh variabel independent.

### **3.7.3.3. Uji Parsial ( Uji t)**

Pengujian yang dilakukan pada uji t adalah uji paratemer (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independent (X) dan variabel dependent (Y). Pengujian uji hipotesis dengan menggunakan dengan parsial dengan menggunakan  $\alpha=0,05$ .

### **3.7.3.4. Uji F**

Uji F digunakan untuk menentukan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji statistik t adalah uji signifikansi yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual menerangkan variabel terikat. Variabel yang memiliki nilai koefisien korelasi yang semakin besar maka variabel tersebut memiliki pengaruh paling dominan ternyata variabel terikatnya (Kuncoro 2013). Uji statistik F adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Uji yang digunakan uji *goodness of fit* (uji kelayakan model). Menurut Ghozali (2011) uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian :

1. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5% .
2. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%