

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DIKLAT TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS ORO-ORO OMBO KOTA MADIUN

Mintarti Indartini¹⁾.Indayat²⁾

^{1), 2)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Madiun

Abstract

Motivation also training and education are very necessary matter for make-up labor performance, so that can instruct behaviour and can push behavioral creation of someone in working in an optimal or on the contrary to organization. Intention of this research are (1) knowing and proving variable of work motivation by parsial have an effect on signifikan to labor performance at Puskesmas (center health of society) Oro-Oro Ombo, Town of Madiun; (2) knowing and proving variable of training and education by parsial have an effect on signifikan to labor performance at Puskesmas Oro-Oro Ombo, Town of Madiun; (3) knowing and proving variable of work motivation and variable of training and education by simultan have an effect on signifikan to labor performance at Puskesmas Oro-Oro Ombo, Town of Madiun, (4) identifying variable having dominant influence to labor performance at Puskesmas Oro-Oro Ombo Town of Madiun. Representing research of population, this research population is entire labor of Puskesmas Oro-Oro Ombo, Town of Madiun in the year 2011, amount 37 people, hence its intake of sampel fully or census. Type and data source that used is primary data with data collecting technique wear interview and cuezioner. Result of its finding are (1) by parsial motivation variable also training and education variable have an effect on signifikan to labor performance of Puskesmas Oro-Oro Ombo, Town of Madiun; (2) by together motivation variable also training and education variable have an effect on signifikan to labor performance of Puskesmas Oro-Oro Ombo, Town of Madiun; (3) from both variable that influencing labor performance, training and education variable have dominant contribution / strongest to officer capacity of Puskesmas Oro-Oro Ombo, Town of Madiun.

Keywords: Motivation, training and education, and labor performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah merupakan penentu berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi yang akan dicapai.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang sangat penting bagi produktivitas atau kemajuan organisasi atau institusi tersebut. Pencapaian Prestasi Kerja pegawai secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber

daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, harus didukung juga oleh faktor motivasi, pendidikan dan pelatihan.

Menurut Sondang P. Siagian, (2001:98) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya. Dengan demikian motivasi diarahkan untuk tercapainya tujuan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Miftah Thoha, (1999:203) bahwa suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya

manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalang pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi atau karena kekuatan motivasinya bertambah. Kepuasan kebutuhan terjadi apabila dimana kebutuhan itu sudah terpenuhi. Ketika terpenuhinya kebutuhannya, maka kebutuhan itu tidak lagi menjadi faktor motivasi perilakunya, dan akan berlanjut pada kekuatan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Pendidikan dan latihan memiliki arti yang penting dalam kaitannya para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Menurut Hadi Purnomo (1999:76) bahwa dengan pendidikan dimaksud suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong perkembangan kemampuan-kemampuan dasar yang ada padanya. Sedangkan latihan menuju ke pembinaan percakapan, kemahiran, ketangkasan (*skill bulding*) dalam pelaksanaan tugas. Pengembangan pegawai yang dimaksud adalah pengembangan kemampuan pegawai selaku pegawai negeri. Sesuai dengan pendapat Musanef (1999:155) pendidikan pegawai negeri adalah pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, kemampuan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Sedangkan latihan pegawai negeri adalah bagian dari pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan persyaratan pekerjaannya sebagai pegawai negeri, dimana yang bersangkutan ditempatkan. Pengembangan pegawai sebagai usaha untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai, melalui pendidikan dan latihan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pekerjaan para

pegawai (Malayu S.P Hasibuan; 1999:76). Sebagai sasaran pokok dari latihan adalah untuk mengalihkan pengetahuan kepada para pekerja, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan luwes, efisien serta secara bekerjasama (Winardi ;1998:59).

Motivasi kerja pegawai dan penerapan pendidikan dan pelatihan yang tepat dan efektif akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja sebagai tingkat pencapaian hasil. Tangkilisan (2003:1) bahwa prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi prestasi kerja organisasi, semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan organisasi. LAN (1999:3) prestasi kerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi. Organisasi yang berhasil atau sukses dapat dilihat dari sejauh mana sasaran-sasaran atau hijuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien dengan ditunjang oleh berbagai sumberdaya yang ada. Bedjo Siswanto (2001:195) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, itu sendiri dan kesungguhan serta waktu.

Swanson (dalam Hadi Purnomo, 1999:8) yang menyatakan bahwa terjadinya hubungan antara pelatihan yang diberikan dengan prestasi kerja akan meningkatkan pengetahuan responden, sedangkan pengetahuan akan meningkatkan keahlian sedangkan keahlian akan membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien yang akhirnya akan menciptakan prestasi kerja yang lebih baik. Lebih lanjut Winardi (1998: 90) menjelaskan bahwa terdapatnya hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja,

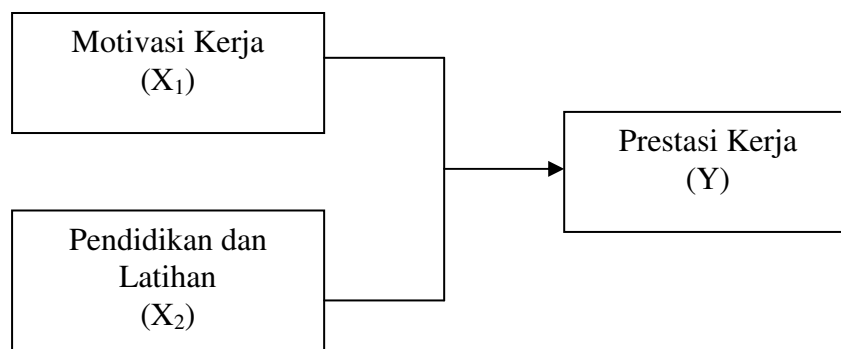
berarti semakin rendah motivasi seseorang semakin kurang baik prestasi kerjanya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah yang menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan dan tanggungjawab pekerjaan dan peningkatan diri.

Diklat dan motivasi kerja merupakan dua aspek yang sangat menentukan prestasi kerja pegawai pada organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Apabila karyawan diberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengikuti diklat dalam rangka pengembangan dan pemenuhan aktualisasi dirinya maka akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Demikian halnya apabila kebutuhan-kebutuhan pegawai yang diinginkan pegawai terpenuhi, maka hal ini akan dapat meningkatkan motivasi kerjanya yang selanjutnya dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun merupakan unit organisasi yang bertugas di bidang pelayanan publik dalam bidang kesehatan, sehingga Prestasi Kerja Pegawai tersebut akan sangat menentukan keberhasilan tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengetahui dan membuktikan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun, (2) mengetahui dan membuktikan variabel Diklat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun, (3) mengetahui dan membuktikan variabel motivasi kerja dan variabel diklat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun, (4) mengidentifikasi variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun, (1) variabel Diklat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada

Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun, (3) variabel motivasi kerja dan variabel diklat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun, (4) variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh dominan atau paling kuat terhadap prestasi kerja pegawai

pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2002), penelitian populasi adalah penelitian yang dilakukan pada semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, dalam hal ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun pada tahun 2011. Penelitian populasi ini dilakukan karena populasinya terhingga dan obyeknya tidak banyak.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun pada tahun 2011, yang berjumlah sebanyak 37 orang, maka pengambilan sampelnya dilakukan secara sampel penuh atau sensus.

Definisi Operasional Variabel

a. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah daya perangsang pegawai untuk mau bekerja yang segiatnya (Manullang, 2000 :150).

b. Diklat (X_2)

Pendidikan pegawai negeri adalah pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, kemampuan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Sedangkan latihan pegawai negeri adalah bagian dari pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan persyaratan pekerjaannya sebagai pegawai negeri, dimana yang bersangkutan ditempatkan (Musaneff, 1999:155).

c. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (LAN, 1999:3). Variabel Prestasi

Kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3).

Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/daftar pertanyaan atau kuesioner yang berisi suatu pertanyaan atau pernyataan.

Pengujian Instrumen

Uji instrumen meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (a) Kuesioner yaitu berisi serangkaian daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan /pernyataan tersebut. (b) Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang relevan.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah

(a) Regresi linear berganda yaitu analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Bentuk persamaan garis regresi yaitu : (Suharyanto dan Purwanto,S; 2004; 508)

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

Dimana :

Y : prestasi kerja

X_1 : motivasi kerja pegawai

X_2 : Pendidikan dan Latihan (Diklat)

a : intercept atau konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi X_1, X_2

(b) Koefisien Korelasi (R) yaitu digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel Y dengan

semua variabel yang menjelaskan secara bersama-sama (Suharyanto dan Purwanto,S; 2004; 515).**(c) Analisa Koefisien Determinasi (R^2)** digunakan untuk mengukur ketepatan garis regresi dalam menjelaskan variasi nilai variabel bebas terhadap variabel terikat (Suharyanto dan Purwanto,S; 2004; 516). Adapun rumus yang digunakan adalah : (Sudjana, 2001:96). **(d) Uji Hipotesis**, yang terdiri dari **Uji Parsial**

(Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan diantara variabel x dengan variabel y secara parsial (individu) terhadap variabel terikat. Dengan rumus sebagai berikut : (Sugiyono, 2005:103) dan **Uji Simultan (Uji F)** digunakan untuk menguji secara simultan atau secara bersama-sama antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

a. Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia Tahun 2011

U S I A	JUMLAH (Orang)	PROSENTASE (%)
< 20	3	8,1
21 – 30	9	24,3
31 – 40	15	40,5
41 – 50	8	21,6
> 50	2	5,4
Jumlah	37	100

Sumber : Data primer diolah

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo

Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 31 sampai dengan 40 tahun

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2011

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (Orang)	PROSENTASE (%)
Sarjana Strata 2	2	5.4
Sarjana Strata 1	8	21.6
Diploma III	15	40.5
SMA Sederajat	10	27.0
SMP	2	5.4
Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer diolah

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo

Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini menamatkan jenjang pendidikan Diploma III.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Pengabdian Kerja 2011

LAMA PENGABDIAN KERJA	JUMLAH (Orang)	PROSENTASE (%)
< 1 tahun	2	5.4
1 – 10 tahun	6	16.2
11 – 20 tahun	18	48.6
21 – 30 tahun	9	24.3
> 39 tahun	2	5.4
Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer diolah

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun yang menjadi responden

dalam penelitian ini telah mengabdikan sebagai PNS selama 11 sampai 20 tahun.

b. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4 Deskripsi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Tahun 2011

Pertanyaan No.	Sangat memuaskan	Memuaskan	Cukup Memuaskan	Kurang Memuaskan	Tidak Memuaskan	Jumlah Responden
1	8	12	14	3	0	37
2	8	14	11	1	3	37
3	9	13	11	3	1	37
4	6	9	14	4	3	37
5	14	13	8	1	1	37
6	9	13	8	6	1	37
7	15	9	9	2	2	37
8	10	10	9	7	1	37
9	12	10	11	3	1	37
Jumlah Jawaban	91	103	95	31	13	333
Persentase	27,3%	30,9%	28,5%	9,3%	3,9%	100%

Berdasarkan distribusi frekuensi skor masing-masing indikator pada variabel motivasi (X_1) tersebut diatas tampak bahwa dari 333 jawaban, frekuensi terbanyak adalah jawaban memuaskan yaitu 103 jawaban (30,9%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaji/tunjangan, uang

lembur, tugas, perlakuan pimpinan, kelompok kerja, bantuan teman, penghargaan, kesempatan diklat, dan peluang meningkatkan karir memuaskan sebagai dasar untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.

Tabel 5. Deskripsi Frekuensi Skor Variabel Pendidikan dan Latihan (X_2) 2011

Pertanyaan No.	Sangat memuaskan	Memuaskan	Cukup Memuaskan	Kurang Memuaskan	Tidak Memuaskan	Jumlah Responden
1	9	13	11	3	1	37
2	8	14	11	1	3	37
3	19	9	5	2	2	37
4	8	9	14	4	3	37
5	14	12	8	1	1	37
6	9	13	8	6	1	37
7	15	9	9	2	2	37
8	10	10	9	7	1	37
Jumlah Jawaban	92	89	75	26	14	296
Persentase	31,1%	30,1%	25,3%	8,8%	4,7%	100%

Berdasarkan distribusi frekuensi skor masing-masing indikator pada variabel Diklat (X_2) tersebut diatas tampak bahwa dari 296 jawaban, frekuensi terbanyak adalah jawaban sangat memuaskan yaitu 92 jawaban (31,1%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan dasar

keahlian, kejuruan, kursus aplikasi, pendidikan penyegaran (seminar, simposium, lokakarya), pendidikan dan latihan, sangat memuaskan sebagai dasar untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun

Tabel 6 Deskripsi Frekuensi Skor Variabel Prestasi Kerja (Y) Tahun 2011

Pertanyaan No.	Sangat memuaskan	Memuaskan	Cukup Memuaskan	Kurang Memuaskan	Tidak Memuaskan	Jumlah Responden
1	9	13	11	3	1	37
Jumlah Jawaban	9	13	11	3	1	37
Persentase	24,3%	35,2%	29,7%	8,1%	2,7%	100%

Berdasarkan distribusi frekuensi skor masing-masing indikator pada variabel Prestasi kerja (Y) tersebut diatas tampak bahwa dari 37 jawaban, frekuensi terbanyak adalah jawaban memuaskan yaitu 13 jawaban (35,2%). Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) dengan nilai interval 81,1 – 83,00 dengan kategori memuaskan dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.

ANALISA DATA

Uji Instrumen:

-Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 7 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁)

No.Item	Validitas			Reliabilitas	
	r. hitung	r. kritis	keputusan	Cronbach Alpha	keputusan
X _{1.1}	0,404	0,30	valid	0,7239	reliabel
X _{1.2}	0,403	0,30	valid		
X _{1.3}	0,452	0,30	valid		
X _{1.4}	0,376	0,30	valid		
X _{1.5}	0,370	0,30	valid		
X _{1.6}	0,665	0,30	valid		
X _{1.7}	0,457	0,30	valid		
X _{1.8}	0,312	0,30	valid		
X _{1.9}	0,445	0,30	valid		

Berdasarkan data dari tabel tersebut diatas menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel motivasi mempunyai korelasi yang lebih besar dari $r = 0,30$ dan *Cronbach Alpha*

sebesar 0,7239 lebih besar 0,60. Berarti item pernyataan variabel motivasi valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 8 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Diklat (X₂)

No.Item	Validitas			Reliabilitas	
	r. hitung	r. kritis	keputusan	Cronbach Alpha	keputusan
X _{1.1}	0,541	0,30	valid	0,6436	reliabel
X _{1.2}	0,345	0,30	valid		
X _{1.3}	0,646	0,30	valid		
X _{1.4}	0,363	0,30	valid		
X _{1.5}	0,376	0,30	valid		
X _{1.6}	0,571	0,30	valid		
X _{1.7}	0,394	0,30	valid		
X _{1.8}	0,492	0,30	valid		

Berdasarkan data dari tabel tersebut diatas menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel diklat mempunyai korelasi yang lebih besar dari $r = 0,30$ dan *Cronbach Alpha*

sebesar 0,6436 lebih besar 0,60. Berarti item pernyataan variabel diklat valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi klasik

– **Uji Normalitas**

Tabel 9

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Diklat	Prestasi Kerja
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,6973	3,7541	3,7027
	Std. Deviation	,29860	,39129	1,02374
Most Extreme Differences	Absolute	,156	,165	,209
	Positive	,118	,165	,159
	Negative	-,156	-,141	-,209
Kolmogorov-Smirnov Z		,949	1,006	1,270
Asymp. Sig. (2-tailed)		,328	,264	,079

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Goodness Test* menghasilkan nilai *Kolmogorov Smirnov (K-SZ)* adalah 1,270 dan tingkat signifikansi 0,079 atau 7,9%

lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

– **Uji Multikolinearitas**

Tabel 10. Nilai Variance Inflation Factor

Variabel	VIF	Toleransi	Keterangan
Motivasi (X_1)	2,565 < 5	0,360 < 0,10	tidak terjadi multikolinearitas
Diklat (X_2)	2,565 < 5	0,360 < 0,10	tidak terjadi multikolinearitas

Dari hasil perhitungan nilai toleransi menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai toleransi kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Juga hasil

perhitungan *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 5. Jadi dalam penelitian ini tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

– **Uji Autokorelasi**

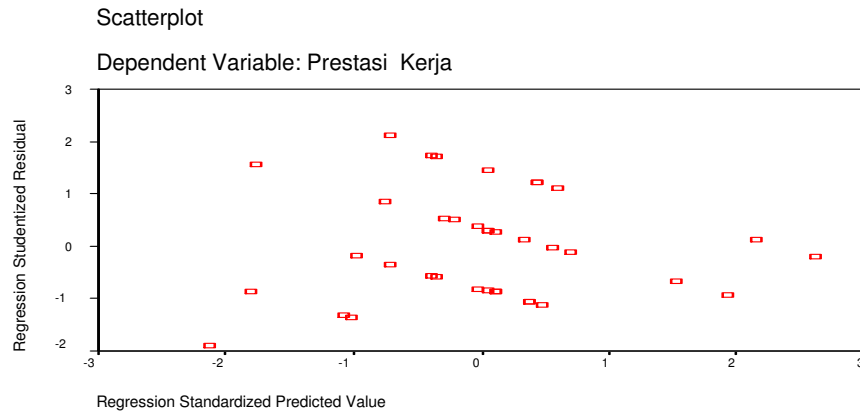
Tabel 11

No		d_L	d_U	$4-d_U$	$4-d_L$	d	Interpretasi
1	Nilai	1,571	1,679	2,321	2,429	1,958	Tidak ada autokorelasi

Hasil uji *Durbin-Watson* pada Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,755. Nilai tersebut terletak pada $d_U < d < 4 - d_U$, sehingga dapat diambil keputusan tidak terdapat korelasi antara anggota serangkaian observasi.

4 - d_U , sehingga dapat diambil keputusan tidak terdapat korelasi antara anggota serangkaian observasi.

– **Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil grafik Plot menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di

atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil estimasi regresi terhadap data variabel yang diduga mempengaruhi

variabel terikat digambarkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficiens (B)	Standardized Coefficiens(B)	Sig.	Keterangan
(Constanta)	1,984	1,832		
X ₁	0,259	0,076		Signifikan
X ₂	1,260	0,481		Signifikan
R	= 0,794			
R ²	= 0,891			
F _{hitung}	= 13,092			

Variabel terikat pada regresi ini adalah prestasi kerja (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi (X₁) dan diklat (X₂). Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan analisis di atas adalah :

$$Y = 1,984 + 0,259X_1 + 1,260X_2$$

Hasil dari persamaan model regresi linier berganda di atas menunjukkan angka yang signifikan pada variabel motivasi (X₁) dan diklat (X₂). Adapun interpretasi dari persamaan diatas adalah :

1. $\beta_0 = 0,259$

Nilai parameter ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi dan diklat (X₁, X₂, = 0), maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 1,984 kali.

2. $\beta_1 = 0,259$

Nilai parameter atau koefisien regresi β_1 ini menunjukkan bahwa setiap motivasi lebih baik 1 kali, maka akan semakin baik prestasi kerja sebesar 0,259 kali, dengan asumsi variabel yang lain tetap (X₂ = 0) atau *Ceteris Paribus*.

3. $\beta_2 = 1,260$

Nilai parameter koefisien regresi β_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel diklat meningkat 1 kali, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 1,260 kali, dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_1 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

Hasil Pengujian Hipotesis

1). Pengujian Hipotesis Pertama

– Uji parsial antara motivasi (X_1) dengan prestasi kerja (Y)

Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,328. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,042 atau ($2,328 > 2,042$). Dengan tingkat signifikansi t_{hitung} sebesar 0,000, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

– Uji parsial antara diklat (X_2) dengan prestasi kerja (Y)

Variabel diklat (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,087. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,042 atau ($3,087 > 2,042$). Dengan tingkat signifikansi t_{hitung} sebesar 0,000, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel diklat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2). Pengujian Hipotesis kedua

Untuk membuktikan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat, digunakan uji F, menunjukkan bahwa, nilai F_{hitung} 13,092. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,45 atau ($13,092 > 2,45$). Dengan tingkat signifikansi F_{hitung} sebesar 0,003; sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi (X_1), dan diklat secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

3). Pengujian hipotesis ketiga

Untuk membuktikan variabel bebas manakah yang dominan mempengaruhi prestasi kerja yaitu dengan melihat nilai koefisien beta (*Standardized Coefficients Beta*). Bahwa variabel yang dominan/paling

kuat adalah variabel diklat (X_2) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta (*Standardized Coefficients Beta*) terbesar yaitu 0,481. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa faktor diklat yang terdiri dari pendidikan dasar keahlian, kejuruan, kursus aplikasi, pendidikan penyegaran (seminar, simposium, lokakarya), pendidikan dan latihan mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun, terbukti.

Untuk mengukur ketepatan garis regresi dalam menjelaskan variasi nilai variabel independen adalah koefisien determinasi berganda (R^2) yaitu sebesar 0, 891 yang berarti bahwa variabel X_1 , X_2 , telah mampu menjelaskan Y sebesar 98,1% dan sisanya 1,9% dijelaskan oleh sebab atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model.

Koefisien korelasi berganda/*multiple R* yang digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara Y dengan semua variabel yang menjelaskan secara bersama-sama adalah 79,4%. Hal ini menunjukkan hubungan antara keseluruhan variabel-variabel bebas X_1 , X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y adalah kuat.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pembahasan dikaitkan dengan hasil pengujian secara parsial

– Motivasi (X_1)

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun. Nilai positif yang ditunjukkan oleh koefisien regresi prestasi kerja berarti menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan/peningkatan maka akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun juga meningkat .

Hasil temuan ini sependapat dengan Sondang P. Siagian, (2001:98) bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai

kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat pada umumnya sehingga menyebabkan prestasi kerja juga meningkat. Melalui motivasi maka akan tercapai suatu keseimbangan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga segenap aktifitasnya tidak jauh menyimpang dari tujuan organisasi. Apabila terjadi kesenjangan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi maka dapat tercipta ketidak harmonisan kerja. Dengan demikian motivasi diarahkan untuk tercapainya tujuan, dan dengan tercapainya tujuan akan mengurangi kekuatan motivasinya. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, maka yang segera harus dibangun adalah memotivasi para pegawai. Jadi, dengan motivasi maka suatu perusahaan akan dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan yang telah ditentukan tercapai pula.

Hasil penelitian ini memberi indikasi, bahwa bagian personalia khususnya pimpinan harus memotivasi pegawai agar prestasi kerjanya tetap/ lebih meningkat, maka yang bersangkutan (pegawai) harus selalu konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Karena motivasi merupakan salah satu aktor yang penting untuk mengarahkan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar pegawai tersebut sadar dan mau melaksanakan pekerjaannya secara baik, sehingga dengan motivasi akan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

– **Diklat (X₂)**

Pendidikan dan pelatihan (diklat), berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun. Artinya

apabila karyawan tidak mendapatkan bekal tambahan pengetahuan dan ketrampilan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), maka prestasi kerja pegawai akan rendah atau menurun.

Hasil temuan ini sependapat Malayu S.P Hasibuan (1999:76) yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai adalah usaha untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, moral pegawai. Sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pekerjaan para pegawai.

Begitu pula halnya dengan Winardi (1998:59), berpendapat bahwa sebagai sasaran pokok dari latihan adalah untuk mengalihkan pengetahuan kepada para pekerja, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan luwes, efisien serta secara bekerjasama.

Hasil penelitian ini memberi indikasi, bahwa bagian personalia khususnya pimpinan juga harus memperhatikan tingkat pendidikan dan latihan pegawai agar prestasi kerjanya tetap/ lebih meningkat, karena pendidikan dan latihan sebagai salah satu model pengembangan pegawai. Dengan mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai harus dilakukan penilaian terhadap sejumlah aktivitas kerja yang dilakukan pegawai sehubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Khususnya bagi pihak pegawai itu sendiri prestasi kerja memiliki manfaat yang sangat penting, hal ini dikarenakan prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan karier pegawai dikemudian hari.

2. Pembahasan dikaitkan dengan hasil pengujian secara simultan

Temuan penelitian membuktikan bahwa dari kedua variabel bebas yang diteliti pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai di

Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun, secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan diklat berpengaruh signifikan. Ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan diklat mampu mempengaruhi variasi prestasi kerja pegawai di Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.

Hasil temuan ini sejalan dengan Swanson (dalam Hadi Purnomo, 1999:8) yang menyatakan bahwa terjadinya hubungan antara pelatihan yang diberikan dengan prestasi kerja akan meningkatkan pengetahuan responden, sedangkan pengetahuan akan meningkatkan keahlian sedangkan keahlian akan membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien yang akhirnya akan menciptakan prestasi kerja yang lebih baik. Lebih lanjut Winardi (1998: 90) menjelaskan bahwa terdapatnya hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja, berarti semakin rendah motivasi seseorang semakin kurang baik prestasi kerjanya.

Temuan ini memberi indikasi bahwa pihak manajemen personalia harus berupaya menekankan adanya keselarasan tindakan diantara satuan-satuan organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara menyeluruh, berhasil guna dan berdaya guna. Diklat dan motivasi kerja merupakan dua aspek yang sangat menentukan prestasi kerja pegawai pada organisasi dalam rangka mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

1. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.
2. Secara parsial variabel Pendidikan dan latihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.
3. Secara bersama-sama/simultan variabel motivasi dan diklat

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.

4. Dari kedua variabel yang mempengaruhi prestasi kerja, variabel pendidikan dan latihan (diklat) memiliki sumbangan yang dominan /paling kuat terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.

SARAN

1. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, pihak manajemen personalia perlu mengetahui perubahan kualitas SDM dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun.
2. Karena pendidikan dan latihan (diklat) sebagai variabel yang paling mempengaruhi prestasi kerja pegawai Puskesmas Oro-Oro Ombo Kota Madiun., maka pihak manajemen personalia /pimpinan sebaiknya memberikan porsi perhatian yang lebih besar pada posisi ini, namun bukan berarti mengabaikan variabel yang lain, karena secara bersama-sama dari kedua variabel berpengaruh terhadap prestasi kerja. Maka untuk dapat mewujudkan harapan dan tujuan, maka pihak manajemen perlu mengambil kebijaksanaan berkaitan dengan peningkatan mutu/kualitas sumber daya manusia (para pegawainya) dalam menjalankan suatu tugas atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Masih banyak aspek-aspek lain yang belum diungkap dalam penelitian ini, untuk itu disarankan kepada peneliti lain untuk lebih mengembangkan dan mengungkap berbagai variabel yang ada yang belum diteliti (seperti gaji, latar belakang pendidikan, reward).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2003, **Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis**, Edisi II, Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Damodar Gujarati, Alih Bahasa Sumarno Zain, 1978, **Ekonometrika Dasar**, Bandung: Erlangga
- Imam Ghozali, 2005, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu, SP Hasibuan. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. 2000. **Manajemen Personalia**, Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Miftah Thoha. 1999. **Perspektif Perilaku Birokrasi**. Jakarta : Rajawali.
- Musanef. 1999. **Pengantar Manajemen Personalia**. Jakarta : Rajawali Press.
- Sugiyono, 2005. **Metode Penelitian**, Bandung: Algensindo.
- Suharyanto dan Purwanto SK, 2004, **Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern**, Jakarta :Salemba Empat
- Sudjana, 2001, **Teknik Analisa dan Korelasi Bagi Para Peneliti**, Bandung : Tarsito.
- Suharsimi Arikunto, 2002, **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek**, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Soelistyo, 2001, **Dasar-Dasar Ekonometrika**, Yogyakarta : BPFE
- Sondang P.Siagian, 2001. **Tehnik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional**. Jakarta: Penerbit PT. Intermassa.
- Tangkilisan. 2003. **Kinerja Pegawai**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winardi, J.. 1998. **Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen**. Jakarta : Rajawali Press.