
**DISKRIPSI KESESUAIAN KOMPETENSI,
MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Sekolah Menengah kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan)**

Oleh :
Sholeh*)
Budi Wahono **)
Hadi Sunaryo *)**

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the suitability description of competence, motivation and performance of employees at state Vocational High School 2 Sukorejo Pasuruan.

Using a sample of employees in secondary Vocational Schools State 2 Sukorejo Pasuruan and research in July 2014, the results of the study in July 2016, research shows that overall employee agree to all the indicators of variables suitability of competence, motivation variable and variable employee performance though still No indicator value is low. Employee performance variables are variables that need to be considered for obtaining the average value of the lowest among other variables.

keywords: competence, motivation, employee performance

PENDAHULUAN
LATAR BELAKANG

Kompetensi merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Selain kompetensi, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, Handoko (2001)

mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi, sementara Hasibuan (2007), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Masalah motivasi pada organisasi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Organisasi-organisasi modern dewasa ini haruslah menjadikan pegawai sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu organisasi perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi organisasi. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik organisasi itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Kompetensi, Motivasi dan kinerja pegawai akan diteliti karena manfaat yang didapat, baik untuk pegawai maupun untuk organisasi. Bagi pegawai diteliti mengenai deskripsi kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai. Mengungkap fakta atau kenyataan tentang pegawai. Sedangkan bagi organisasi penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan organisasi.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana deskripsi variabel Kesesuaian Kompetensi Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan. 2) Bagaimana deskripsi variabel Motivasi Kerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan. 3) Bagaimana deskripsi variabel Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui deskripsi Kesesuaian Kompetensi pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo Pasuruan. 2) Untuk mengetahui deskripsi Motivasi Kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan. 3) Untuk mengetahui deskripsi Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan

MANFAT PENELITIAN

Manfaat bagi peneliti adalah sebagai referensi untuk mengetahui deskripsi Kesesuaian Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan. Manfaat praktis dalam penelitian ini, diharapkan akan memberikan masukan/evaluasi kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam kebijakan rangka meningkatkan kinerja Pegawai. Secara akademis, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi insan akademis/pihak-pihak yang berkompeten dalam pencarian informasi atau sebagai

referensi mengenai diskripsi Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang dilakukan oleh Purwikartuti (2005) pada kantor pusat PT. Telkom Bandung dengan judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan”. Metode analisis yang digunakan adalah Model Regresi Berganda. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Amin (2015) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap, adalah sebesar 95,3 %. Adapun sisanya sebesar 4,7 % dipengaruhi oleh factor lain di luar model regresi ini. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Secara parsial konsep diri dan nilai-nilai memiliki pengaruh paling dominan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

TINJAUAN TEORI

KOMPETENSI

Secara terminologi, kompetensi berasal dari kata *competence* yang bermakna kecakapan, kemampuan ataupun wewenang (Scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi diterjemahkan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf, mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja dengan mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan (*Competency Based Training*), rekrutmen dan seleksi (*Competency Based Recruitment and Selection*) dan sistem remunerasi (*Competency Based Payment*). Lebih jauh lagi sekarang malah sudah mulai dikenalkan konsep *Competency Based Human Resources Management* (Ruky, 2006).

MOTIVASI

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (1982, 150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada organisasi. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan organisasi. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam organisasi, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

KINERJA

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pegawai atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Kinerja juga dinyatakan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok atau perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Griffin, 1987; Cascio, 1995; Stoloviyh and Keeps, 1992; Schermerhorn et, al., 1991; Donnely et al., 1994; Hersey and Blanchard, 1993; Rivai, 2005).

Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : (1) Kemampuan, (2) Keinginan, dan (3) Lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini, kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan tergolong penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian yang memungkinkan peneliti untuk mengungkap fakta, keadaan yang terjadi pada saat penelitian berjalan dan mengungkap apa adanya.

LOKASI PENELITIAN

Penelitian berlokasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo pasuruan tepatnya di Jl. Raya Sukorejo Bangil KM. 02 Desa Lecari Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan

WAKTU PENELITIAN

Waktu penelitian sekitar dua bulan. Tepatnya pada bulan Juni 2016 sampai dengan Juli 2016

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

NO	NAMA	L/P	PANGKAT / GOL	STATUS	JABATAN	JENJANG PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Anggoro Priyanto	L	Penata / IIIc	PNS	Ka. Tata Usaha	SMA
2	Sholeh	L	Pelaksana / IIa	PNS	Pesuruh	SMA
3	Robbi Hidayat	L	-	PTT	Staf Tata Usaha	SMK
4	Umar Faruq	L	-	PTT	Penjaga	SMP
5	Ahmad Munif	L	-	PTT	Penjaga Malam	SMP
6	Citra Veronika	P	-	PTT	Staf Tata Usaha	SMK
7	Eka Rizki Aprilianti	P	-	PTT	Staf Tata Usaha	SMK
8	Rian Febrianto	L	-	PTT	Toolman Multimedia	SMK
9	Moh. Salim	L	-	PTT	Tukang Kebun	SMP
10	Anggun Anggia Rahmi	P	-	PTT	Toolman KKPI	D-3
11	Fitriya Yuniasih, S.E	P	-	PTT	Staf Tata Usaha	S-1
12	Sutrisno	L	-	PTT	Satpam	SMP
13	Mohammad Husin	L	-	PTT	Tukang Kebun	SMA
14	Sultoni	L	-	PTT	Staf Tata Usaha	SMK
15	Roudhotul Zannah	P	-	PTT	Staf Tata Usaha	SMK
16	Novanda Dwi Pramana Putra	L	-	PTT	Staf Tata Usaha	SMA
17	Wuliyati, A.Md	L	-	PTT	Staf Tata Usaha	D-3
18	Masduki	L	-	PTT	Satpam	SMP
19	Mustofa Arif	L	-	PTT	Satpam	SMA
20	Muhammad Muid	L	-	PTT	Tukang Kebun	SMA
21	M. Ja'far Sodik	L	-	PTT	Toolman TL	SMK

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008).

Di dalam penelitian, disamping mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kesesuaian Kompetensi (X1)	kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan	a. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) b. Pemahaman (<i>understanding</i>) c. Ketrampilan (<i>skill</i>) d. Sikap (<i>attitude</i>) e. Minat (<i>interest</i>) f. Nilai (<i>value</i>)
Motivasi (X2)	Suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. (Liang Gie : 1992)	a. Pemberian Pelatihan b. Adanya kesejahteraan yang baik c. Melakukan Motivasi berkala d. Kesempatan yang luas untuk promosi
Kinerja Pegawai (Y)	hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap pegawai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja	a. Kuantitas b. Kualitas c. Efisiensi d. efektifitas

Sumber data: Data Penelitian 2016

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

SUMBER

Sumber data merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 1998, h.30). Sumber data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data skunder. Menurut Sari (dikutip dari Usman dan Akbar 2006). Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama, sedangkan data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan dimanfaatkan oleh penelitian untuk kebutuhan penelitian yang dilakukannya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang kesesuaian kompetensi, motivasi dan kinerja

pegawai dan data skunder yang merupakan sumber-sumber pustaka Sekolah Menengah Kejuruan Negei 2 Sukorejo-Pasuruan , misalnya mengenai profil sekolah, sejarah singkat berdirinya sekolah.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/ empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.

Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel kesesuaian kompetensi, Motivasi dan kinerja karyawan. Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut: 1). Untuk jawaban Sangat Setuju responden diberi skor 5. 2). Untuk jawaban Setuju responden diberi skor 4. 3) Untuk jawaban Netral responden diberi skor 3. 4) Untuk jawaban Tidak Setuju diberi skor 2. 5) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

METODE ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2009:244) Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun data yang di peroleh dari wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain secara sistematis sehingga mudah di fahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Untuk memecahkan permasalahan pokok yang dihadapi dalam penelitian ini, maka digunakan metode Analisis Deskriptif kualitatif yaitu dengan memberikan ulasan atau interpretasi terhadap data yang diperoleh sehingga menjadi lebih jelas dan bermakna dibanding dengan sekedar angka-angka.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

DISKRIPSI SUBYEK PENELITIAN

PROFIL SEKOLAH

IDENTITAS SEKOLAH

1). Nama Sekolah: SMK Negeri 2 Sukorejo 2) Status Sekolah: Negeri 3) NSS: 321051909031 4) NPSN: 20570160 5) Alamat Sekolah: Jl. Sukorejo – Bangil Km.02 Desa Lecari. 6) Kecamatan: Sukorejo 7). Kabupaten : Pasuruan 8) Provinsi: Jawa Timur. 9) Kode Pos: 67161 10) Waktu Belajar: Pagi 11) Tahun Berdiri : 2010. 12) Status Akreditasi: A

IDENTITAS KEPALA SEKOLAH

1). Nama : Rudi Trisantoso, S.Pd. 2). NIP: 19710124 199512 1 001. 3). Golongan Ruang: Pembina Tk.1 / Ivb. 4).Tempat, Tanggal Lahir: Pasuruan, 24 januari 1971. 5)Alamat : Landungsari Indah Blok K-12 Dau Malang. 6) Telp. / HP: (0343) 467899 / 0811 3635 40. 7) Pendidikan: S-1 Pendidikan Matematika. 8) Status: Menikah. 9) Nama Istri: Nur Aidah, S.Pd

SEJARAH SINGKAT BERDIRINYA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 SUKOREJO - PASURUAN

Pada Tahun 2002 di Sukorejo tidak ada sekolah kejuruan yang berstatus Negeri. Keberadaan sekolah kejuruan adalah sekolah yang diharapkan adanya oleh masyarakat luas, karena sekolah kejuruan adalah sekolah yang mengasah keahlian siswa secara mendalam. Sehingga siswa-siswanya siap untuk bersaing di masyarakat global.

Dengan adanya alasan-alasan tersebut pada tokoh – tokoh masyarakat Sukorejo seperti H. Yusuf, H. Sholeh, P. Yazid, dan tokoh-tokoh lain berkeinginan untuk mendirikan sekolah kejuruan di daerah Sukorejo. Selain itu diharapkan Pendidikan di Kecamatan Sukorejo akan lebih berkembang.

Pada tahun 2003 tokoh-tokoh masyarakat mencari sebidang tanah untuk didirikannya sekolah kejuruan dan mendapatkan tanah di Jl. Sukorejo – Bangil dengan luas $\pm 2.500 \text{ m}^2$, akan tetapi setelah disurvei oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan tidak memenuhi persyaratan karena luas tanah yang dimiliki harus $\pm 5.000 \text{ m}^2$.

Tanpa putus asa tokoh-tokoh masyarakat Sukorejo mencari lokasi yang sesuai dengan persyaratan yang dianjurkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan. Dengan semangat dan keinginan yang keras tokoh-tokoh masyarakat Sukorejo mendapatkan lokasi/tanah di daerah Sumber Gareng Kecamatan Sukorejo dengan luas $\pm 5.000 \text{ m}^2$.

Tahun 2004 baru didirikan Sekolah Kejuruan Negeri yang lokasinya berada di daerah Sumber Gareng Kecamatan Sukorejo dan disahkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan. Dengan adanya sekolah Kejuruan di Kecamatan Sukorejo, masyarakat Sukorejo menyambut dengan baik sehingga SMKN Sukorejo langsung mendapatkan peserta didik yang sangat banyak. Setiap tahun SMKN Sukorejo semakin berkembang dan jumlah peserta didiknya pun semakin meningkat.

Pada tahun 2007 tokoh masyarakat Sukorejo ingin mendirikan USB (Unit Sekolah Baru) dengan alasan karena SMKN di daerah Sumber Gareng sudah tidak bisa menampung peserta didik yang lebih banyak. Karena tokoh masyarakat sudah terlanjur memiliki / membeli tanah di daerah Jl. Sukorejo – Bangil. Maka didirikannya USB (Unit Sekolah Baru) atau kampus 2 SMKN Sukorejo yang disahkan oleh PEMDA Kabupaten Pasuruan dan baru di ACC pada tahun 2009 dijadikan SMKN 2 Sukorejo.

Pada tahun pertama, yaitu tahun 2010 SMKN 2 Sukorejo mendapatkan peserta didik sebanyak 75 siswa dengan dua jurusan, yaitu Teknik Pengelasan dan Multimedia. Namun karena gedung SMKN 2 Sukorejo masih dalam tahap pembangunan/belum layak digunakan, maka dalam proses belajar mengajar masih menggunakan gedung SMKN Sukorejo di Jl. Sumber Gareng selama 1 semester/6 bulan lamanya. Setelah gedung SMKN 2 Sukorejo berdiri kokoh pada semester 2, peserta didik yang berjumlah 75 siswa tersebut pindah ke Gedung SMKN 2 Sukorejo sendiri.

Pada tahun 2015 ini sudah terdapat 18 kelas dengan 3 jurusan diantaranya jurusan Teknik Pengelasan, Multimedia, dan Keperawatan. Dengan

jumlah siswa pada masing – masing kelas adalah $\pm$ 35 siswa. SMKN 2 Sukorejo masih meluluskan peserta didik sebanyak 3 kali. Dan berkat perjuangan tokoh-tokoh masyarakat, luas tanahnya setiap tahunnya bertambah. SMKN 2 Sukorejo termasuk sekolah yang cepat berkembang, karena banyak diminati oleh banyak peserta didik dan masyarakat luas.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DATA RESPONDEN

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan. Responden yang berjumlah 21 orang diminta untuk mengisi latar belakang responden tanpa keharusan untuk menyebutkan nama. Hal ini untuk mengurangi hambatan psikologis dalam memberikan jawaban dan informasi yang lengkap, jujur, dan jelas. Butir pertanyaan yang terkait dengan analisa data responden, yaitu: Jenis Kelamin, status kepegawaian dan pendidikan terakhir.

Dari 21 lembar kuesioner yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, semuanya berhasil dikumpulkan dan dinyatakan layak untuk dianalisa lebih lanjut. Hasil pengamatan peneliti tentang data responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada Tabel 4.1. berikut :

Tabel Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	13	61,9
2.	wanita	8	38,1
Total		21	100

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa komposisi pria yang dijadikan objek penelitian, lebih banyak jika dibandingkan dengan wanita. Dari total 21 responden yang diteliti, maka ada 13 orang responden atau sebesar 61,9% berjenis kelamin pria sedangkan 8 orang atau sebesar 38,1% berjenis kelamin wanita. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan dan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pria.

Pemaparan kajian komposisi data responden yang diteliti berdasarkan status kepegawaian, dapat dilihat pada Tabel 4.2. sebagai berikut :

Tabel Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	PNS	2	9,5
2.	PTT	19	90,5
Total		21	100

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel menunjukkan bahwa data responden berdasarkan status kepegawaian yaitu dari jumlah 21 responden terdiri atas; 2 orang (9,5%) PNS, 19 orang (90,5%) Pegawai Tidak Tetap.

Sedangkan data responden yang menjadi objek penelitian ini yang dikaji berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	4	19
2.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	13	61,9
3.	Akademi (Diploma)	3	14,3
4.	Sarjana (S1)	1	4,8
Total		21	100

Sumber data: Data Penelitian 2016

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan jumlah responden sebanyak 13 orang atau sebesar 61,9%, 4 orang responden atau sebesar 19 % berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), 3 orang responden atau sebesar 14,3 % berpendidikan Akademi (diploma) dan ada 1 orang responden atau sebesar 4,8 % yang berpendidikan sarjana (S1). Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi objek penelitian pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA)

Diskripsi Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan (Spencer dan Spencer 1993). Kompetensi melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan kemampuan secara luas pada semua situasi dan kondisi pekerjaan yang dihadapi. Peningkatan kompetensi pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kesesuaian Kompetensi, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Indikator Pengetahuan

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa Pegawai mampu melakukan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	8	38,1	40
Setuju	4	9	42,8	36
Cukup Setuju	3	4	19,1	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	88
Rata-rata				4,19

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator Pegawai mampu melakukan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 8 orang (38,1%) yang menyatakan sangat setuju, 9 orang (42,8%) yang menyatakan setuju, 4 orang (19,1%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki dan ada sebagian kecil reponden belum mampu melakukan pekerjaan sesuai pekerjaannya.

Indikator Pemahaman

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sudah memahami dengan baik.

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	6	28,6	30
Setuju	4	14	66,6	56
Cukup Setuju	3	1	4,4	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	89
Rata-rata				4,19

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sudah memahami dengan baik menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 6 orang (28,6%) yang menyatakan sangat setuju, 14 orang (66,6%) yang menyatakan setuju, 1 orang (4,4%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sudah memahami dengan baik.

Indikator Ketrampilan

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa masing-masing pegawai sudah memiliki ketrampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	6	28,6	30
Setuju	4	13	61,9	52
Cukup Setuju	3	2	9,5	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	88
Rata-rata				4,19

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator masing-masing pegawai sudah memiliki ketrampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 6 orang (28,6%) yang menyatakan sangat setuju, 13 orang (66,9%) yang menyatakan setuju, 2

orang (9,5%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa masing-masing pegawai sudah memiliki ketrampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan ada sebagian kecil pegawai belum memiliki ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator Sikap

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa pegawai memiliki sikap loyal terhadap pekerjaannya

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	4	19,1	20
Setuju	4	14	66,7	56
Cukup Setuju	3	3	14,2	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	85
Rata-rata				4,05

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator pegawai memiliki sikap loyal terhadap pekerjaannya menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 4 orang (19,1%) yang menyatakan sangat setuju, 14 orang (66,7%) yang menyatakan setuju, 3 orang (14,2%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa pegawai memiliki sikap loyal terhadap pekerjaannya.

Indikator Minat

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa minat pegawai melaksanakan pekerjaannya sangat tinggi

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	7	33,4	35
Setuju	4	13	61,9	52
Cukup Setuju	3	1	4,7	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	90
Rata-rata				4,29

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator minat pegawai melaksanakan pekerjaannya sangat tinggi menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 7 orang (33,4%) yang menyatakan sangat setuju, 13 orang (61,9%) yang menyatakan setuju, 1 orang (4,7%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa minat pegawai melaksanakan pekerjaannya sangat tinggi.

Indikator Nilai

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan nilai yang dimiliki

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	5	23,8	25
Setuju	4	12	57,1	48
Cukup Setuju	3	4	19,1	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	85
Rata-rata				4,05

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator minat pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan nilai yang dimiliki menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 5 orang (23,8%) yang menyatakan sangat setuju, 12 orang (57,1%) yang menyatakan setuju, 4 orang (19,1%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan nilai yang dimiliki.

Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan atau semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Nawawi 1997). Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Kenyataan menunjukkan pula bahwa kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap variabel Motivasi, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Indikator pemberian pelatihan

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa pegawai merasa perlu untuk mendapat pelatihan dalam pekerjaannya.

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	17	80,9	85
Setuju	4	4	19,1	16
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	101
Rata-rata				4,81

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator pegawai merasa perlu mendapat pelatihan dalam pekerjaannya menunjukkan bahwa dari 21 responden,

sebanyak 17 orang (80,9%) yang menyatakan sangat setuju, 4 orang (19,1%) yang menyatakan setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa pegawai merasa sangat perlu mendapat pelatihan dalam pekerjaannya.

Indikator adanya kesejahteraan yang baik

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa masing-masing pegawai sudah mendapat kesejahteraan yang baik.

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	2	9,5	10
Setuju	4	13	61,9	52
Cukup Setuju	3	6	28,6	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	80
Rata-rata				3,81

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator masing-masing pegawai sudah mendapat kesejahteraan yang baik menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 2 orang (9,5%) yang menyatakan sangat setuju, 13 orang (61,9%) yang menyatakan setuju, 6 orang (28,6%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa masing-masing pegawai sudah mendapat kesejahteraan yang baik dan sebagian pegawai yang merasa kurang mendapat kesejahteraan yang baik.

Indikator melakukan motivasi berkala

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa lembaga sudah memberikan motivasi secara berkala

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	2	9,5	10
Setuju	4	18	85,7	72
Cukup Setuju	3	1	4,8	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21		85
Rata-rata				4,05

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator minat pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan nilai yang dimiliki menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 7 orang (33,4%) yang menyatakan sangat setuju, 11 orang (52,4%) yang menyatakan setuju, 3 orang (14,2%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan nilai yang dimiliki.

Indikator kesempatan yang luas untuk promosi

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa lembaga memberikan kesempatan luas untuk mempromosikan jabatan tertentu karena kinerja yang baik.

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	7	33,4	35
Setuju	4	11	52,3	44
Cukup Setuju	3	3	14,3	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	88
Rata-rata				4,19

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator lembaga memberikan kesempatan luas untuk mempromosikan jabatan tertentu karena kinerjanya menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 7 orang (33,4%) yang menyatakan sangat setuju, 12 orang (53,3%) yang menyatakan setuju, 3 orang (14,3%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa lembaga memberikan kesempatan luas untuk mempromosikan jabatan tertentu karena kinerjanya.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berkaitan dengan variabel kinerja pegawai, Soedarmayanti (2001), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tinggi rendahnya kinerja pegawai merupakan ukuran terhadap efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Indikator kuantitas

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa pegawai mampu menyelesaikan sejumlah tugas atau pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	3	14,3	15
Setuju	4	12	57,1	48
Cukup Setuju	3	6	28,6	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	81
Rata-rata				3,86

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator pegawai mampu menyelesaikan sejumlah tugas atau pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 3 orang (14,3%) yang menyatakan sangat setuju, 12 orang (57,1%) yang menyatakan setuju, 6 orang (28,6%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa pegawai mampu menyelesaikan sejumlah tugas atau pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan sebagian kecil pegawai yang masih belum mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Indikator Kualitas

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa hasil kerja sudah memenuhi standar kerja yang ditetapkan.

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	3	14,3	15
Setuju	4	15	71,4	60
Cukup Setuju	3	3	14,3	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	84
Rata-rata				4

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator bahwa hasil kerja sudah memenuhi standar kerja yang ditetapkan menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 3 orang (14,3%) yang menyatakan sangat setuju, 15 orang (71,4%) yang menyatakan setuju, 3 orang (14,3%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa hasil kerja sudah memenuhi standar kerja yang ditetapkan dan sebagian kecil pegawai yang masih belum memenuhi standart kerja yang ditetapkan.

Indikator Efisiensi

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa pegawai sudah melaksanakan pekerjaan dengan efisiensi

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	4	19,1	20
Setuju	4	12	57,1	48
Cukup Setuju	3	5	23,8	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	83
Rata-rata				3,95

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator bahwa pegawai sudah melaksanakan pekerjaan dengan efisiensi menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 4 orang (19,1%) yang menyatakan sangat setuju, 12 orang (57,1%) yang menyatakan setuju, 5 orang (23,8%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa pegawai sudah melaksanakan pekerjaan dengan efisiensi dan sebagian kecil pegawai sudah melaksanakan pekerjaan dengan tidak efisiensi

Indikator Efektifitas

Tabel Jawaban Responden terhadap pernyataan bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	8	38,1	40
Setuju	4	8	38,1	32
Cukup Setuju	3	5	23,8	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	87
Rata-rata				4,14

Sumber data: Data Penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan menunjukkan bahwa dari 21 responden, sebanyak 8 orang (38,1%) yang menyatakan sangat setuju, 8 orang (38,1%) yang menyatakan setuju, 5 orang (23,8%) yang menyatakan cukup setuju dan tak satu pun orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan dan ada sebagian kecil pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian bertujuan menguraikan diskripsi kesesuaian kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan. Hasil penelitian dari masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

Diskripsi Variabel Kompetensi

Dalam variabel kompetensi ada enam indikator yaitu pengetahuan, Pemahaman, Ketrampilan, Sikap, Minat dan Nilai. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa para pegawai bersepakat setuju dengan variabel kompetensi, dibuktikan dengan jumlah rata-rata variabel 4,19.

Pegawai dengan segala potensi yang dimilikinya haruslah dilihat sebagai satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi untuk menciptakan kinerja yang efektif. Keenam variabel penelitian secara teoritis seharusnya merupakan suatu mata rantai yang saling berinteraksi, saling melengkapi, dan saling dukung satu sama lainnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sita (2010), University of Hyderabad India, dengan judul penelitian; “*Rule of Competencies in Human Resources Management*”. Penelitian yang dilakukan pada IT and Pharmaceutical Industry ini meneliti manfaat kompetensi berdasarkan berbagai jenis pekerjaan. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *Moderated Regression*. Hasil analisisnya mengungkapkan bahwa kompetensi sangat penting dalam menunjang kesuksesan perusahaan. Demikian pula bahwa efektivitas manajemen sumber daya manusia sangat bergantung pada pengembangan kompetensi.

Diskripsi Variabel Motivasi

Ada empat indikator dalam Variabel motivasi yaitu pemberian pelatihan, adanya Kesejahteraan yang baik, Melakukan Motivasi berkala dan Kesempatan yang luas untuk promosi. Berdasarkan dari hasil penelitian, indikator adanya kesejahteraan yang baik yang mempunyai rata-rata rendah dan indikator pemberian pelatihan rata-ratanya tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rata-rata indikator yang tinggi yaitu 4,81 adalah indikator pemberian pelatihan dan yang terendah jumlah rata-ratanya 3,81 adalah indikator kesejahteraan yang baik. Motivasi dalam penelitian ini adalah suatu dorongan buat pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Nawawi (1997) bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Kenyataan menunjukkan pula bahwa kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Diskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Dalam Variabel Kinerja pegawai terdapat empat indikator yaitu Kuantitas, Kualitas, efisiensi dan efektifitas. Jumlah rata-rata variabel kinerja pegawai paling rendah dibanding variabel kompetensi dan motivasi. Dari hasil penelitian, rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 3,99. Indikator paling rendah dalam variabel kinerja pegawai yaitu indikator kuantitas, dengan jumlah rata-rata

indikator 3,85. Dan indikator tertinggi adalah indikator efektifitas dengan jumlah nilai rata-rata 4,14

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut: 1) Variabel kesesuaian kompetensi yang terdiri dari indikator pengetahuan, pemahaman, ketrampilan, sikap, minat dan nilai. Dari enam indikator tersebut nilai rata-rata tertinggi adalah indikator pemahaman. Hal ini berarti pegawai sudah memahami dengan baik tentang pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah indikator nilai. Meskipun ada nilai rata-rata indikator yang terendah akan tetapi secara keseluruhan variabel kesesuaian kompetensi disetujui oleh pegawai. 2). Variabel Motivasi yang terdiri dari indikator pemberian pelatihan, adanya kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi berkala dan kesempatan yang luas untuk promosi. Dari empat indikator tersebut nilai rata-rata tertinggi adalah indikator pemberian pelatihan. Sedangkan nilai rata-rata yang terendah adalah indikator adanya kesejahteraan yang baik. Secara keseluruhan variabel motivasi disetujui oleh pegawai. 3). Variabel kinerja pegawai yang terdiri dari indikator kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektifitas. Nilai rata-rata variabel kinerja lebih rendah dibanding variabel lainnya. Nilai indikator yang tertinggi adalah indikator efektifitas dan yang terendah indikator kuantitas. Secara keseluruhan pegawai menyetujui variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Sukorejo-Pasuruan. 1). Variabel Kesesuaian kompetensi telah disetujui oleh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi pegawai sudah baik, akan tetapi perlu ditingkatkan lagi supaya lebih berkompeten lagi sehingga dalam melaksanakan pekerjaan mencapai hasil yang maksimal. 2). Variabel Motivasi disetujui oleh pegawai untuk dapat meningkatkan motivasi yang mereka dapatkan. Hal ini berarti pegawai menyetujui apabila motivasi yang mereka dapatkan lebih ditingkatkan lagi terutama dalam hal memberikan kesejahteraan yang baik pada pegawai supaya pegawai mempunyai semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. 3). Variabel kinerja pegawai adalah variabel yang perlu diperhatikan karena memperoleh nilai rata-rata paling rendah diantara variabel lainnya. Untuk itu kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi terutama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu dan melaksanakan pekerjaan dengan efisien. Supaya kinerja pegawai bisa meningkat maka diperlukan kesesuaian kompetensi dan motivasi yang tinggi untuk pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad. 1991. *Psikologi Industri. Edisi Revisi*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, Moh, 1995. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan (Suatu Pendekatan Psikologik)*. Liberty. Yogyakarta.
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell, 1993. *Human Resources Management: An Expriential Approach*. McGraw-Hill. Series in Management. New York.
- Dessler, Gary, 1999. *Manajemen Personalialia*. Erlangga :Jakarta
- Donely, Ivan Cevhic, Gibson 1989. *Organisasi Prilaku struktur, proses*. Jilid 2 PT. Bina Rupa Aksara. Jakarta
- Fllipo, Edwin B (2008). *Manajemen Personalialia* (Terjemahan Moh Masud) Edisi keIV. Erlangga : Jakarta
- Ghozali Imam, 2005, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bagian Penerbit Universitas Diponogoro
- Hany, T. Handoko 1994. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- _____, 1999. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, UGM, Yogyakarta
- _____, (2001) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu, S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Manulang Dra, Tahun 1975. "*Pengantar Ekonomi Perusahaan* " penerbit Ghalia Medan, Jakarta, Yogyakarta
- Martoyo, Susilo 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFF Yogyakarta
- Maslow, Abraham H. 1984. *Motivasi dan Kepribadian*. Seri Manajemen No. 104 Cetakan Pertama. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. International Student Edition. South Western, Adivision of Thomson Learning In Singapore
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal., dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2004. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

-
- _____, 2005. *Performance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen.P (1996) , *Prilaku Organisasi* Edisi 12. Salemba 4:Jakarta
- _____, 2001, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta
- Ruky, Achmad, S. 2006; *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate*, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Stoner, James A.F. and R. Edward Freeman.1999. *Manajemen*. terjemahan W. Bakowaton. Jakarta:Intermedia.
- Sugioyono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- _____, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Uno,Hamsa B & Nina,Lamatenggo. 2007. *Teori kinerja dan pengukuran*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sripsi

- Purwikartuti 2005, *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pusat PT. Telkom Bandung*
- Amin (2015), *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*

*) Sholeh adalah Ullumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) Budi Wahono, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

