



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
DIREKTORAT JENDERAL PENGUATAN RISET DAN PENGEMBANGAN  
Jl. Jenderal Sudirman Pintu Satu Senayan Jakarta 10270  
Telepon (021) 57946042, 316-9804, Faksimil (021) 3101728  
www.ristekdikti.go.id

---

SALINAN

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PENGUATAN RISET DAN PENGEMBANGAN  
KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 34/E/KPT/2018

TENTANG

PERINGKAT AKREDITASI JURNAL ILMIAH PERIODE III  
TAHUN 2018

DIREKTUR JENDERAL PENGUATAN RIEST DAN PENGEMBANGAN  
KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil akreditasi jurnal ilmiah yang ditetapkan oleh Tim Akreditasi Jurnal Ilmiah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi pada tanggal 23 Nopember dan dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 6 ayat (5) Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 9 Tahun 2018 tentang Akreditasi Jurnal Ilmiah, perlu menetapkan Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode III Tahun 2018;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode III Tahun 2018;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014, Nomor 16, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
3. Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2015 tentang Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 14);
4. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014-2019;
5. Keputusan Presiden Nomor 99/M Tahun 2015 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dari dan Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;

6. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 49/PMK.02/2017 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2018;
7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 15 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 889);
8. Peraturan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 9 Tahun 2018 tentang Akreditasi Jurnal Ilmiah; (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 428);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PENGUATAN RISET DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI TENTANG PERINGKAT AKREDITASI JURNAL ILMIAH PERIODE III TAHUN 2018.
- KESATU : Menetapkan Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode III Tahun 2018 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Direktur Jenderal ini.
- KEDUA : Akreditasi Jurnal Ilmiah sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU berlaku selama 5 (lima) tahun sejak dinilai baik oleh Tim Akreditasi Jurnal Ilmiah.
- KETIGA : Akreditasi Jurnal Ilmiah sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dapat mengajukan kembali kenaikan peringkat setelah menerbitkan minimal 1 (satu) nomor penerbitan.
- KEEMPAT : Setiap jurnal ilmiah wajib mencantumkan masa berlaku akreditasi dengan menuliskan tanggal penetapan dan tanggal akhir masa berlaku akreditasi.
- KELIMA : Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan Pedoman Akreditasi Jurnal Ilmiah, maka status akreditasi jurnal ilmiah yang bersangkutan dapat dicabut atau diturunkan.
- KEENAM : Keputusan Direktur Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 10 Desember 2018  
DIREKTUR JENDERAL PENGUATAN RISET  
DAN PENGEMBANGAN,

TTD.

MUHAMMAD DIMYATI  
NIP 195912171984041001

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan  
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi  
Kepala Bagian Hukum, Kerjasama, dan Layanan Informasi,

TTD.

Syarip Hidayat  
NIP 197306101997031004

SALINAN  
LAMPIRAN  
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL  
PENGUATAN RISET DAN PENGEMBANGAN  
KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN  
PENDIDIKAN TINGGI  
NOMOR 34/E/KPT/2018  
TENTANG PERINGKAT AKREDITASI JURNAL  
ILMIAH PERIODE III TAHUN 2018

PERINGKAT AKREDITASI JURNAL ILMIAH PERIODE III TAHUN 2018

Peringkat	No	Nama Jurnal	E-ISSN	Penerbit
Peringkat 2 (dua)	1	Al-Jabar: Jurnal Pendidikan Matematika	25407562	Prodi Pendidikan Matematika UIN Raden Intan Lampung
	2	<i>ASEAN Journal on Science and Tecnology for Development</i>	22249028	Universitas Gadjah Mada
	3	Buletin Palawija	26158108	Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang dan Umbi
	4	<i>Caraka Tani: Journal of Sustainable Agriculture</i>	25992570	Fakultas Pertanian, Universitas Sebelas Maret
	5	Economica: Jurnal Ekonomi Islam	25414666	Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (LP2EI) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang
	6	Humaniora	24769061	Universitas Bina Nusantara
	7	<i>IJELTAL (Indonesian Journal of English Language Teaching and Applied Linguistics)</i>	25278746	Institut Agama Islam Negeri Samarinda
	8	Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies	25488708	Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung Bekerjasama dengan Asosiasi Profesi Dakwah Indonesia (APDI)
	9	<i>Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management</i>	25976222	Universitas Pasundan
	10	<i>Journal of Dentomaxillofacial Science</i>	25030825	Faculty of Dentistry, Hasanuddin University
	11	<i>Journal of Tropical Biodiversity and Biotechnology</i>	25409581	Fakultas Biologi Universitas Gadjah Mada
	12	Jurnal Antropologi: Isu-Isu Sosial Budaya	23555963	Jurusan Antropologi FISIP Universitas Andalas bekerjasama dengan Asosiasi Antropologi Indonesia
	13	Jurnal Biodjati	25414208	Jurusan Biologi Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Gunung Djati

14	Jurnal <i>Economia</i>	24601152	Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
15	Jurnal Ilmiah Aplikasi Isotop dan Radiasi ( <i>A Scientific Journal for the Applications of Isotopes and Radiation</i> )	25276433	Pusat Aplikasi Isotop dan Radiasi, BATAN
16	Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum	25797425	Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM
17	Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling	25033417	Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang dengan Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN)
18	Jurnal Kawistara Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora	23555777	Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada
19	Jurnal Keramik dan Gelas Indonesia	26228114	Balai Besar Keramik
20	Jurnal Lektur Keagamaan	2620522X	Puslitbang Lektur, Khazanah Keagamaan dan Manajemen Organisasi Kementerian Keagamaan RI
21	Jurnal Pengembangan Kota	25030361	Universitas Diponegoro
22	Jurnal Studi Pemerintahan	23378220	Department of Government Affairs and Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
23	Jurnal Teknik Industri	25274112	Universitas Muhammadiyah Malang
24	KAPAL: Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Kelautan	23019069	Departemen Teknik Perkapalan Universitas Diponegoro
25	KEK (Kajian Ekonomi dan Keuangan)	25409999	Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan
26	Negara Hukum: Membangun Hukum untuk Keadilan dan Kesejahteraan	26142813	Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
27	Oto Rhino Laryngologica Indonesiana	25983970	Perhimpunan Dokter Spesialis Telinga Hidung dan Tenggorok Bedah Kepala Leher Indonesia
28	Refleksi Hukum : Jurnal Ilmu Hukum	25415417	Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana
29	Register: Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi	25023357	Prodi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum
30	<i>Sriwijaya Law Review</i>	25416464	Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

	31	Teknik	24609919	Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro
	32	Wawasan: Jurnal Ilmiah Agama dan Sosial Budaya	25023489	Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung
Peringkat 3 (Tiga)	1	Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan	25805797	Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
	2	Al-Marshad: Jurnal Astronomi Islam dan Ilmu-Ilmu Berkaitan	25982559	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
	3	Al-Muzara'ah	26157659	Departemen Ilmu Ekonomi Syariah, IPB
	4	Aristo	25278444	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Ponorogo
	5	AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam	26210282	Department of Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
	6	BAREKENG : Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan	26153017	Jurusan Matematika FMIPA Universitas Pattimura
	7	Buloma (Buletin Oseanografi Marina)	25500015	Departemen Oseanografi, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Universitas Diponegoro
	8	Cakrawala Dini: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini	26218321	Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Cibiru
	9	CESS ( <i>Journal of Computer Engineering, System and Science</i> )	2502714X	Universitas Negeri Medan
	10	Dinamika Teknik Mesin : Jurnal Keilmuan dan Terapan Teknik Mesin	25021729	Jurusan Teknik Mesin, Universitas Mataram
	11	Ecolab	25028812	Pusat Penelitian dan Pengembangan Kualitas dan Laboratorium Lingkungan (P3KLL) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
	12	Humanika	25025783	Program Studi Bahasa dan Sastra Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro
	13	IJBE ( <i>Integrated Journal of Business and Economics</i> )	25493280	Faculty of Economics, Bangka Belitung University
	14	<i>Indonesian EFL Journal: Journal of ELT, Linguistics, and Literature</i>	24602604	Language Center of Islamic Institute of Uluwiyah, Mojokerto, Indonesia
	15	InfoTekJar : Jurnal Nasional Informatika dan Teknologi Jaringan	25407600	Universitas Islam Sumatera Utara

16	INKLUSI: <i>Journal of Disability Studies</i>	25809814	Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga
17	Interaksi : Jurnal Ilmu Komunikasi	25484907	Departemen Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Diponegoro
18	INTERMESTIC: <i>Journal of International Studies</i>	2503443X	Departemen Hubungan Internasional Universitas Padjadjaran
19	Izumi: Jurnal Bahasa, Sastra dan Budaya Jepang	25023535	Program Studi Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro
20	JIPM (Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika)	25021745	Universitas PGRI Madiun
21	JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)	25414429	Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang
22	JOIN (Jurnal Online Informatika)	25279165	Jurusan Teknik Informatika, UIN Sunan Gunung Djati Bandung
23	<i>Journal of Health Science and Prevention</i>	2549919X	UIN Sunan Ampel Surabaya
24	<i>Journal The Winners : Economics, Business, Management, and Information System Journal</i>	25412388	Universitas Bina Nusantara
25	JPP-IPA (Jurnal Penelitian Pendidikan IPA)	2407795X	Program Studi Magister Pendidikan IPA Universitas Mataram
26	Jurnal AGRISEP: Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis	25799959	BFPF (Badan Penerbitan Fakultas Pertanian) Universitas Bengkulu
27	Jurnal Akuntansi dan Auditing	25497650	Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
28	Jurnal Biologi Udayana	25992856	Program Studi Biologi, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Udayana
29	Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)	25500066	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura
30	Jurnal Elemen Program Studi Pendidikan Matematika STKIP Hamzanwadi Selong	24424226	Universitas Hamzanwadi
31	Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan	24776521	Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah X
32	Jurnal Hukum Prasada	25484524	Program Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Warmadewa

	33	Jurnal Hutan Tropis	23377992	Fakultas Kehutanan Universitas Lambung Mangkurat dan Persatuan Sarjana Kehutanan Indonesia
	34	Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan	23389109	Poltekkes Kemenkes Jakarta III
	35	Jurnal Kajian Wilayah	2502566X	Pusat Penelitian Sumber Daya Regional, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
	36	Jurnal Kebidanan	26212870	Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Semarang
	37	Jurnal Kesehatan	25485695	Politeknik Kesehatan Tanjungkarang
	38	Jurnal Kesehatan Reproduksi	2621461X	Ikatan Peminat dan Ahli Kesehatan Reproduksi (IPAKESPRO)
	39	Jurnal Pendidikan Fisika	23017651	Program Studi Magister Pendidikan Fisika Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan
	40	Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia	24773743	Prodi D3 Keperawatan Universitas Pendidikan Indonesia
	41	Jurnal Penelitian Pembelajaran Fisika	2549886X	Program Studi Pendidikan Fisika Universitas PGRI Semarang
	42	Jurnal Sosiologi Reflektif	25284177	Sociology Lab, UIN Sunan Kalijaga
	43	Jurnal Vokasi Kesehatan	24428183	Poltekkes Kemenkes Pontianak
	44	Lambung Mangkurat Law Journal	25023128	Program Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat bekerja sama dengan Ikatan Notaris Indonesia (INI) Kalimantan Selatan
	45	Metal Indonesia	2548673X	Balai Besar Logam dan Mesin
	46	POLITIKA: Jurnal Ilmu Politik	2502776X	Program Magister Ilmu Politik, Universitas Diponegoro
	47	RETORIKA: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya	26142716	Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia, Universitas Negeri Makassar
	48	Ternak Tropika	25031007	Bagian Produksi Ternak, Fakultas Peternakan, Universitas Brawijaya
	49	Vegetalika	26227452	Departemen Budidaya Pertanian Universitas Gadjah Mada
Peringkat 4 (Empat)	1	Agregat: Jurnal Ekonomi dan Bisnis	25497243	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

2	Agrium: Jurnal Ilmu Pertanian	24427306	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3	Al-Ard : Jurnal Teknik Lingkungan	25491652	Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
4	Biotropic: <i>The Journal of Tropical Biology</i>	25805029	Program Studi Biologi Fakultas Saintek UIN Sunan Ampel Surabaya
5	DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani	25413945	Sekolah Tinggi Teologi Intheos Surakarta
6	E-DIMAS: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat	25285041	LPPM Universitas PGRI Semarang
7	Edutech : Jurnal Teknologi Pendidikan	25020781	Prodi Teknologi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia
8	Eko-Regional: Jurnal Pembangunan Ekonomi Wilayah	26208849	Program Studi IESP Universitas Jenderal Soedirman dan ISEI Cabang Purwokerto
9	Ekuilibrum : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi	25287672	Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
10	Elkawnie : <i>Journal of Islamic Science And Technology</i>	24608920	Center for Research and Publication UIN Ar-Raniry
11	GEOID: <i>Journal of Geodesy and Geomatics</i>	24423998	Departemen Teknik Geomatika - FTSLK - ITS
12	IDEAS : <i>Journal on English Language Teaching and Learning, Linguistics and Literature</i>	25484192	Institut Agama Islam Negeri Palopo
13	<i>Indonesian Journal of Chemical Research</i>	26142627	Jurusan Kimia, FMIPA, Universitas Pattimura
14	<i>Indonesian Journal of Educational Counseling</i>	25412787	Universitas Mathla'ul Anwar Banten
15	JBIO: Jurnal Biosains ( <i>The Journal of Biosciences</i> )	24606804	Program Studi Biologi, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Negeri Medan
16	JIKO (Jurnal Informatika dan Komputer)	24773964	Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat STMIK AKAKOM Yogyakarta
17	<i>Journal of Applied Accounting and Taxation</i>	25489925	Pusat P2M Politeknik Negeri Batam
18	<i>Journal of Management and Business Review</i>	25030736	Research Center and Case Clearing House Sekolah Tinggi Manajemen PPM
19	JPK (Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan)	25277057	LPPM Universitas Muhammadiyah Ponroogo
20	JTSL (Jurnal Tanah dan Sumberdaya Lahan)	25499793	Universitas Brawijaya
21	Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan	25411306	Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FIS Universitas Negeri Makassar



	Administrasi Perkantoran		
22	Jurnal Benefita : Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis dan Akuntansi	24777862	Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah X
23	Jurnal Dakwah Tabligh	2549662X	UIN Alauddin Makassar
24	Jurnal Enggano	25275186	Universitas Bengkulu
25	Jurnal Intelektualita : Keislaman, Sosial dan Sains	26228491	Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
26	Jurnal Kesehatan Vokasional	25993275	Universitas Gadjah Mada
27	Jurnal Mercatoria	19798652	Universitas Medan Area
28	Jurnal Natapraja : Kajian Ilmu Administrasi Negara	2528441X	Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Yogyakarta
29	Jurnal Notariil	26151545	Magister Kenotariatan Universitas Warmadewa
30	Jurnal Pembangunan dan Alam Lestari (J-PAL)	23381671	Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya
31	Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah	25498770	Universitas Islam Riau
32	Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat	25408747	Universitas Mathla'ul Anwar Banten
33	KONSELI: Jurnal Bimbingan dan Konseling (E-Journal)	23558539	Program Studi Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
34	LINK	24611077	Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang
35	Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis	25798340	Fakultas Pertanian Universitas Galuh Ciamis
36	Persona: Jurnal Psikologi Indonesia	26155168	Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
37	Radioterapi dan Onkologi Indonesia	26232405	Perhimpunan Dokter Spesialis Onkologi Radiasi Indonesia
38	Religious: Jurnal Studi Agama-Agama dan Lintas Budaya	25287249	Jurusan Studi Agama-Agama Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung
39	Sabda: Jurnal Kajian Kebudayaan	25491628	Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro
40	School Education Journal PGSD FIP UNIMED	24074926	Prodi PGSD FIP UNIMED
41	Techne : Jurnal Ilmiah Elektroteknika	26157772	Fakultas Teknik Elektronika dan Komputer Universitas Kristen Satya Wacana

	42	Teras Jurnal : Jurnal Teknik Sipil	25021680	Jurusan Teknik Sipil Universitas Malikussaleh
	43	Union : Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika	25793209	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
	44	Wacana Akademika: Majalah Ilmiah Kependidikan	25795007	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Peringkat 5 (Lima)	1	Academic Journal PERSPECTIVE: <i>Education, Language and Literature</i>	26216981	Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
	2	Agrotekma: Jurnal Agroteknologi dan Ilmu Pertanian	2614011X	Universitas Medan Area
	3	Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya ( <i>Journal of Social and Cultural Anthropology</i> )	24604593	Program Studi Pendidikan Antropologi Universitas Medan Area
	4	Aqidah-Ta: Jurnal Ilmu Aqidah	26153130	Program Studi Aqidah dan Filsafat Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
	5	Basastra: Jurnal Kajian Bahasa dan Sastra Indonesia	2579793X	Prodi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Universitas Negeri Medan
	6	Diroyah: Jurnal Studi Ilmu Hadis	25409069	Jurusan Ilmu Hadis Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati
	7	Integralistik	25495011	Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang
	8	Jendela Olahraga	25797662	PJKR Universitas PGRI Semarang
	9	JIPSINDO (Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia)	26157594	Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta
	10	<i>Journal of English Education</i>	25026909	Universitas Sembilan Belas November (USN) Kolaka
	11	<i>Journal of Islamic Nursing</i>	25495127	Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar
	12	<i>Journal of Islamic Pharmacy</i>	25276123	Program Studi Farmasi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
	13	J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer dan Informatika)	25489771	LPPM STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar
	14	Jurnal Diversita	25806793	Universitas Medan Area
	15	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Agroinfo Galuh	25798359	Fakultas Pertanian Universitas Galuh Ciamis
	16	Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis	25033522	Program Studi Manajemen Sekolah Pascasarjana

				Universitas Pendidikan Indonesia
	17	Jurnal Mirai Management	25974084	Program Pascasarjana STIE Amkop Makassar
	18	Jurnal Niara	25287575	Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning
	19	Nusa: Jurnal Ilmu Bahasa dan Sastra	25979558	Program Studi Bahasa dan Sastra Indonesia, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro
Peringkat 6 (Enam)	1	Diktum: Jurnal Syariah dan Hukum	25488414	Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Parepare
	2	Jurnal Pendidikan Glasser	25982818	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Luwuk
	3	Jurnal Sitakara	26203340	Program Studi Seni Tari, Drama dan Musik, FIKP, Universitas PGRI Palembang

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 10 Desember 2018

DIREKTUR JENDERAL PENGUATAN RISET  
DAN PENGEMBANGAN,

TTD.

MUHAMMAD DIMYATI  
NIP 195912171984041001

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan  
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi  
Kepala Bagian Hukum, Kerjasama, dan Layanan Informasi,

TTD.

Syarip Hidayat  
NIP 197306101997031004

## **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL DI MAKOSEK HANUDNAS I.**

**Ahmad Badawi Saluy**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana  
*[badawi\\_saluy@yahoo.co.id](mailto:badawi_saluy@yahoo.co.id)*

**Tersia Musanti**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana  
*[tersia\\_musanti@yahoo.com](mailto:tersia_musanti@yahoo.com)*

**Bambang Mulyana**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana  
*[bambang\\_0406@yahoo.co.id](mailto:bambang_0406@yahoo.co.id)*

### **Abstrak.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja personel, apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel, apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel dan apakah ada pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja personel. Adapun yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini adalah para Personel Militer /TNI di Makosek Hanudnas I yang berjumlah 184 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja personel, variabel pelatihan dinotasikan sebagai variabel  $X_1$ , variabel motivasi kerja dinotasikan sebagai variabel  $X_2$ , variabel kompetensi dinotasikan sebagai variabel  $X_3$ , sedangkan variabel kinerja personel dinotasikan sebagai variabel  $Y$ . Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja personel, terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja personel, terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja personel dan terdapat pengaruh antara pelatihan, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja Personel Militer/TNI di Makosek Hanudnas I.

*Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi kerja, Kompetensi, Kinerja personel*

### **Abstract.**

*This research is conducted to find out the influence of training to personnel performance, the influence of work motivation to personnel performance, the influence of competence to personnel performance and the influence of training, work motivation and competence altogether to personnel performance. The subjects of this research are 184 employees of Makosek Hanudnas I. Variable used in this research are training, work motivation, competence and employees performance. Training is noted as  $X_1$  variable; work motivation as  $X_2$  variable; and competence as  $X_3$  variable, while employees performance is noted as  $Y$  variable. The data obtained from the research was analysed using multiple linier regression. The result showed that there are influences of training to personnel performance, influences of work motivation to personnel performance, influences of competence to personnel performance and influences of training, work motivation and competence altogether to personnel performance at Makosek Hanudnas I.*

*Keywords: training, work motivation, competence, personnel performance*

## PENDAHULUAN

Personel militer/prajurit TNI Makosekhanudnas I dituntut untuk memiliki kompetensi terhadap pemahaman dan penguasaan serta aplikasi prosedur operasional Sistem Pertahanan Udara yang menjadi tugas utama organisasi. Prosedur Operasional Sistem Pertahanan Udara perlu dimengerti, dipahami dan diaplikasikan dalam setiap pelaksanaan kegiatan formal sehingga mampu menghasilkan produktivitas atau kinerja yang tinggi, baik individu, kelompok/*team work* maupun kesatuan. Kualitas sumber daya manusia, baik personel militer/prajurit TNI Kosekhanudnas I memiliki variasi latar belakang pendidikan yang berimplikasi pada kinerja. Personel /prajurit TNI di lingkungan Makosekhanudnas I memiliki latar belakang pendidikan setingkat Paket, mempunyai golongan cukup tinggi akan tetapi latar belakang pendidikannya hanya setingkat SMU. Hal ini mengakibatkan tingkat kompetensi personel militer atau TNI di lingkungan Makosekhanudnas I tidak merata.

Sementara itu, kemampuan dan keahlian personel militer/TNI Makosekhanudnas I sangat tergantung pada pelatihan Hanudnas

yang disiapkan khusus untuk pelaksanaan tugas sebagai “Penjaga Langit”. Keahlian, keterampilan serta penguasaan pengetahuan secara umum maupun khusus terkait Sistem Pertahanan Udara sebagai tugas pokok satuan hanya dapat diperoleh secara berjenjang dan berlanjut di pelatihan Hanudnas yang diselenggarakan oleh Pusdik Hanudnas. Akan tetapi menurut fakhrika (2014), tingkat pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kompetensi.

Aspek tingkat kesadaran personel militer/prajurit TNI dalam melakukan pekerjaan di lingkungan Makosekhanudnas I, mengindikasikan bahwa tingkat motivasi personel militer/prajurit TNI dalam melakukan penyelesaian pekerjaan di Lingkungan Mako sekhanudnas I masih cukup rendah. Di sisi lain, tugas dan tanggung jawab juga membutuhkan kemampuan dan keterampilan khusus tentang teknis dan taktis serta strategis, terutama berkaitan dengan pemahaman Sistem dan Prosedur Pertahanan Udara masih belum menunjukkan kinerja yang optimal.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN**

### **HIPOTESIS**

Menurut Mulyasa (2007) Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi di samping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi terkait erat dengan standar. Di mana seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan atau diakui oleh lembaganya atau pemerintah.

Pelatihan, menurut Simanjuntak (2005) merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan Rivai (2005), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

### **Hipotesis**

Dari permasalahan yang telah diangkat dalam paragraf sebelumnya, maka hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja personel Makosek Hanudnas I.

H2: Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja personel Makosek Hanudnas I.

H3: Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja personel Makosek Hanudnas I

H4: Ada pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja personel Makosek Hanudnas I.

Penjabaran dari pemikiran bahwa terdapat tiga variabel bebas, yakni Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Personel Militer/TNI di Makosekhanudnas I yang merupakan variabel terikat dapat dipahami dengan mengadopsi konsep teori yang telah ada. Terkait konsep motivasi Suryabrata (2005) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Beberapa Teori yang berkaitan dengan motivasi adalah Teori Kepuasan antara lain:

1. Teori Motivasi Klasik dari F.W.Taylor. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau

barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

2. Teori Hierarki Kebutuhan (*Need hierarchy*) dari Abraham Maslow.

Maslow dalam Siagian, Sondang (2002) menerangkan bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang dapat diklasifikasikan dalam tingkatan atau hirarki (*hierarchy of need*) yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup dan sebagai kebutuhan dasar. Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan makan, minum, seksual, kebutuhan perlindungan fisik, kebutuhan rumah dsb.
- b. Kebutuhan Akan Rasa Aman. Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan terbebas dari segala bentuk ancaman. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan merasa aman, kebutuhan perlindungan dari bahaya, pertentangan lingkungan hidup. Aman dan terlindungi dari

kekhawatiran dan ketakutan adanya potensi ancaman.

- c. Kebutuhan Sosial. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk dapat diterima dalam komunitas. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk diterima teman atau kelompok pekerja dan masyarakat di lingkungannya, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan berafiliasi, berinteraksi. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk menjadi bagian dari komunitas di lingkungannya.
- d. Kebutuhan Akan Penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan keberadaan diri atau eksistensi diri oleh pihak luar atau orang-orang di sekitarnya.
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan,

keterampilan dan eksplorasi potensi diri secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

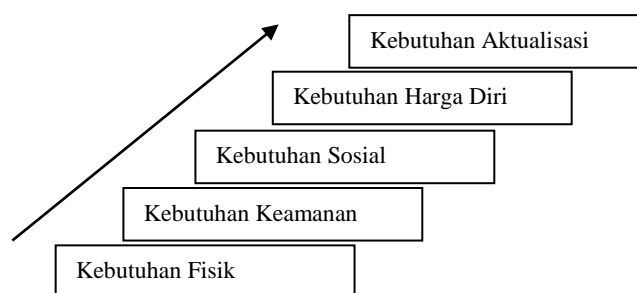
Gambaran tentang teori motivasi menurut Abraham Maslow terdapat pada Gambar 1.

Sedangkan kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan kepribadian dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Chapman, 2006). Olson dan Bolton (2005) mengilustrasikan cakupan konsep kompetensi dalam literatur organisasi yang diadaptasi dari Green (2005). Ditunjukkan bahwa kompetensi merujuk pada individu maupun organisasi.

Sebagai variabel terikat, kinerja menurut konsep menurut Flippo dalam Tika (2010) yang menjelaskan bahwa standar ukuran kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja yang meliputi: (a) Ketepatan kerja dan waktu; (b) Tingkat kemampuan bekerja; (c) Kemampuan menganalisa data atau informasi baik

yang bersifat untuk perbaikan maupun kearsipan.



**Gambar 1. Maslow's Need Hierarchy**

2. Kuantitas hasil pekerjaan yang meliputi:
  - (a) Proses pekerjaan dan kondisi pekerja;
  - (b) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja;
  - (c) Waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan;
  - (d) Pekerjaan reguler dan jumlah pekerjaan tambahan yang diselesaikan.

Berakar dari konsep Kinerja tersebut, pemahaman tentang Kinerja yang dimiliki oleh personel militer/TNI di Makohanudnas I pada T.A 2014 sampai dengan T.A 2015 masih ditemukan adanya kelemahan, yaitu dari jumlah banyaknya hasil pekerjaan yang diberikan berupa produk staf yang merupakan bentuk hasil kerja satuan secara kolektif antar satuan-satuan kerja dalam organisasi MakosekHanudnas I.



**Tabel 1. Daftar Golongan Jabatan Fungsional dan Tingkat Pelatihan Hanudnas dalam Sruktur Organisasi Makohanudnas I**

No	Golongan	Jumlah (Personel)	Tingkat Pelatihan Sishanud	Peserta Pelatihan	Prosentasi
1	Unsur Pimpinan	1	Advance	1	100%
2	Unsur Pembantu Pimpinan	5	Advance Middle Elementary Non Skill	3 2	60% 40%
3	Unsur Pelayanan dan Pelaksana	178	Advance Middle Elementary Non Skill	1 67 30 80	0.56% 37.64% 16.85% 44.94%
	<b>TOTAL</b>	<b>184</b>		<b>184</b>	

Sumber: DSP Kosekhanudnas I Tri Wulan Tahun 2015

Motivasi kerja di lingkungan personel militer /TNI di Makosekhanudnas I dari aspek kesadaran personel, seperti pada Tabel 2.

Tabel 2 menggambarkan respon personel dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang mencapai 30% s.d 34% yang secara statistik menunjukkan lemahnya motivasi kerja personel militer/TNI.

Dari penelitian awal, ditemukan berbagai permasalahan yang menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas dan kemungkinan adanya korelasi dari berbagai faktor terhadap kinerja personel.

**Tabel 2. Tingkat Kesadaran pada personel TNI dalam Melakukan Penyelesaian Pekerjaan di Lingkungan Makosekhanudnas I**

NO	ALASAN	PERSONEL	KET
1	Pekerjaan tersebut membebani diri	61	33, %
2	Pekerjaan sebagai keterpaksaan	61	33 %
3	Pekerjaan sebagai bentuk rutinitas	62	34 %
<b>Jumlah</b>		<b>184</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Survei Pra Kuesioner

## METODE RISET

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (pengaruh) dan menguji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja personel dan pengaruh kompetensi terhadap Kinerja personel militer/TNI di Makosek Hanudnas I. Dari sudut metode pengumpulan data, penelitian ini adalah penelitian survei yang mengambil sampel untuk diteliti dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Berkaitan dengan metode analisisnya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan statistika sebagai alat analisis yang utama, dengan berbagai aspek sebagai populasi dan sampel penelitian.

## **Populasi dan Sampel Penelitian**

### *Populasi*

Populasi pada penelitian ini adalah para personel militer/TNI Makosek Hanudnas I pada periode TW I TA 2015, yaitu sejumlah 184 orang.

### *Sampel*

Teknik pengambilan sampel di dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*, dengan alasan Personel Militer/TNI Makosek Hanudnas I berjumlah 184 orang, maka pengumpulan data dilakukan terhadap *populasi* adalah Metode *Sensus*. (*Sampling* Sugiyono, 2011).

## **Sumber Data dan Pengumpulan Data**

### *Jenis dan Sumber Data*

Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah berbentuk data primer, di mana data penelitian ini diambil langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui kuesioner yang disebarkan kepada semua responden yang dalam hal ini adalah para personel militer Makosek Hanudnas I. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *software* pengolahan data SPSS.

### *Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengisian kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara.

## **Dimensi Variabel Penelitian**

Penelitian ini juga menjelaskan tabel jawaban dari pertanyaan dimensi pada variabel-variabel, baik variabel dependen maupun independen, yaitu:

1. Variabel Pelatihan (X1) menggunakan beberapa dimensi dan indikator, yaitu:
  - a. Dimensi Materi Pelatihan, dengan Indikator: (1) Materi Pelatihan dirancang dengan baik; (2) Materi Pelatihan yang diadakan membahas tentang masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan
  - b. Dimensi Metode Pelatihan, dengan Indikator: (1) Metode yang dipilih telah disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan; (2) Metode pelatihan dapat mudah dipahami oleh peserta; (3) Para pelatih (*trainer*) merupakan orang yang berpengalaman dan ahli di bidangnya; (4) Para pelatih (*trainer*) dapat Menimbulkan dan

- meningkatkan perhatian para personel kepada aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban.
- c. Dimensi Sarana Pelatihan, dengan indikator: (1) Tempat pelatihan tertata dengan dengan baik; (2) Sarana dan perlengkapan pelatihan telah disediakan dengan lengkap.
  - d. Dimensi Peserta Latihan, dengan indikator: (1) Peserta pelatihan memusatkan perhatian terhadap masalah-masalah yang sedang ditangani di lapangan; (2) Peserta Pelatihan Memberikan perhatian terhadap hal-hal yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang karyawan yang baik.
  - e. Dimensi Evaluasi Pelatihan, dengan Indikator: (1) Pelatihan dapat Meningkatkan partisipasi dalam volune pekerjaan; (2) Pelatihan dapat Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu karyawan terhadap sesuatu.
2. Variabel Motivasi kerja (X2) menggunakan beberapa dimensi dan indikator, yaitu:
- a. Dimensi Faktor Instrinsik (Faktor Internal), dengan Indikator: (1) Insentif; (2) Penghargaan atas prestasi; (3) Gaji.
  - b. Dimensi Faktor Ekstrinsik (Faktor Eksternal), dengan Indikator: (1) Hubungan dengan rekan kerja; (2) Lingkungan kerja; (3) Perlakuan adil.
  - c. Dimensi Pengetahuan (*Knowledge*), dengan indikator: (1) Memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan; (2) Memiliki pengetahuan yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab.
  - d. Dimensi Pemahaman (*Understanding*), dengan indikator memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik.
3. Variabel Kompetensi (X3) menggunakan beberapa dimensi dan indikator, yaitu:
- a. Dimensi Kemampuan atau Ketrampilan (*Skill*), dengan Indikator: (1) Mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan; (2) Memiliki

- kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja; (3) Memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.
- b. Dimensi Nilai (*Value*) dengan indikator, yaitu: (1) Dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan; (2) Dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja.
- c. Dimensi Sikap (*Attitude*), dengan indikator, yaitu: (1) Mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan; (2) Melaksanakan pekerjaan tepat waktu.
- d. Dimensi Minat (*Interest*), dengan indikator, yaitu: (1) Memiliki minat terhadap hal-hal baru; (2) Berminat menyelesaikan setiap masalah yang rumit sekalipun.
4. Variabel Kinerja Personel (Y) menggunakan beberapa dimensi dan indikator, yaitu:
- a. Dimensi Kuantitas hasil pekerjaan, dengan indikator: (1) Jumlah tugas sesuai dengan target kerja; (2) Kecepatan mengerjakan tugas.
- b. Dimensi Kualitas pekerjaan, dengan indikator: (1) Memahami yang menjadi tugasnya; (2) Hasil kerja yang sesuai rencana.
- c. Dimensi Pemanfaatan Waktu, dengan indikator: (1) Pelaksanaan tugas sesuai jadwal; (2) Mematuhi jadwal yang sudah dibuat.
- d. Kehadiran, dengan indikator: (1) Hadir tepat waktu; (2) Kehadiran absensi.
- e. Kerjasama, dengan indikator: (1) Mampu bekerjasama dengan atasan; (2) Mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

Dalam penelitian ini telah dilaksanakan pengujian dari hasil pengolahan data sehingga pada akhirnya memberikan jawaban kebenaran bagi hipotesa yang dipilih.

#### Uji Partial

Uji Partial digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien partial. Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

### **Uji F (Uji Signifikan Simultan) Populasi Dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah para personel militer/TNI Makosek Hanudnas I yang berjumlah 184 orang. Teknik pengambilan sampel di dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*, dengan alasan personel Makosek Hanudnas I yang hanya berjumlah **184 orang**, maka pengumpulan data dilakukan terhadap *populasi* atau *metode sensus*.

### **Uji Validitas**

Uji Validitas ini membandingkan nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pertanyaan tersebut tidak valid. Nilai  $r$  apabila valid atau tidak didapat dengan cara membandingkan  $r$  hitung (nilai korelatif/nilai Product Moment) dengan  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif signifikan, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan "Valid" (Ghozali, 2011).

### **Uji Reliabilitas Data**

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan

nilai alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2011).

### **Uji Asumsi Klasik**

Dalam perhitungan regresi, disyaratkan data yang dianalisis memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal (normalitas data), tidak terjadi korelasi kuat antar variabel (multikolinieritas), dan heteroskedastitas, yaitu jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Pengujian data dalam penelitian ini dikenal dengan pengujian asumsi klasik, meliputi Uji Normalitas data, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastitas.

### **Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan rancangan uji hipotesis yang meliputi regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, Uji  $t$ /uji signifikan parsial, uji  $F$ /uji signifikan simultan, pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan analisis korelasi.

### **Analisis Deskriptif**

Analisa deskriptif, nilai yang diperoleh bisa diwakili *mean* (rata-rata), *median*, *modus*, tabel frekuensi dan berbagai diagram.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis merupakan proses bertahap dalam suatu penelitian, meliputi berbagai langkah-langkah metodis dan sistematis dengan melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah melalui pengolahan data dalam rumus-rumus tertentu.

### **Analisa Regresi Linier**

Analisis Regresi Linier dipergunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh dari variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel tidak bebasnya. Analisis regresi linier adalah hubungan secara linier antara dua variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

#### **Keterangan:**

Y = Kinerja Personel

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi kerja

X3 = Kompetensi

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien regresi dari variabel bebas (X1 – X3)

### **Uji t (Uji Signifikansi Parsial)**

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis, digunakan uji F dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **Uji Koefisien Determinasi $R^2$**

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi variasi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{\sum \hat{y}^2}{\sum y^2}$$

Dari koefisien determinasi dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata, dan standar deviasi dari Pelatihan, Motivasi kerja, Kompetensi dan Kinerja Personel di Makosek Hanudnas I. Hasil statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan dari instrumen yang disampaikan kepada 184 orang responden sebagai uji coba. Jawaban responden menghasilkan tampilan bervariasi sesuai latar belakang, yang didasari dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja selama menjadi personel Makosek Hanudnas I. Seluruh jawaban yang diperoleh antara lain untuk menilai tingkat persepsi responden terhadap kondisi riil status, peran dan jabatan masing-masing dalam organisasi yaitu Makosek Hanudnas I yang tertuang dalam butir-butir pertanyaan untuk mewakili dimensi-dimensi variabel penelitian.

**Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden**

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
<b>Pelatihan</b>	<b>184</b>	<b>2.83</b>	<b>5.00</b>	<b>3.9769</b>	<b>.37996</b>
Materi pelatihan	184	2	5	3.92	.633
Metode pelatihan	184	2	5	3.74	.717
Instruktur Pelatihan	184	2	5	3.84	.630
Sarana Pelatihan	184	3	5	3.98	.592
Peserta Pelatihan	184	3	5	4.06	.587
Evaluasi Pelatihan	184	3	5	4.33	.532
<b>Motivasi kerja</b>	<b>184</b>	<b>2.90</b>	<b>5.00</b>	<b>3.9478</b>	<b>.38538</b>
Faktor Instrinsik	184	2	5	3.79	.639
Faktor Ekstrinsik	184	3	5	4.17	.562
<b>Kompetensi</b>	<b>184</b>	<b>3.25</b>	<b>5.00</b>	<b>4.2171</b>	<b>.33705</b>
Pengetahuan (Knowledge)	184	3	5	4.49	.573
Pemahaman (Understanding)	184	3	5	4.51	.572
Kemampuan/Ketrampilan (Skill)	184	2	5	4.28	.648
Nilai (Value)	184	3	5	4.34	.589
Sikap (Attitude)	184	3	5	4.27	.591
Minat (Interest)	184	1	5	4.50	.618
<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>184</b>	<b>3.10</b>	<b>5.00</b>	<b>4.3315</b>	<b>.40433</b>
Kuantitas hasil pekerjaan	184	3	5	4.58	.557
Kualitas pekerjaan	184	1	5	4.34	.649
Pemanfaatan Waktu	184	2	5	4.26	.766
Kehadiran	184	3	5	4.64	.536
Kerjasama	184	2	5	4.54	.608
Valid N (listwise)	184				

Sumber : Pengolahan data (2016)

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel pelatihan sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban sangat setuju yang mempunyai total skor rata-rata **3.9769** dan nilai standar deviasi sebesar 0.37996. Nilai rata-rata jawaban terendah adalah 2.83 dan nilai rata-rata jawaban tertinggi adalah 5.00. Untuk dimensi pelatihan dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah dimensi evaluasi pelatihan sebesar **4.33** dan dimensi pelatihan dengan nilai rata-rata paling rendah adalah metode pelatihan sebesar **3.74**.

Untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel motivasi kerja sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban sangat setuju yang mempunyai skor rata-rata **4.2171** dan nilai standar deviasi sebesar 0.38538. Nilai rata-rata jawaban terendah adalah 2.90 dan nilai rata-rata jawaban tertinggi adalah 5.00. Untuk dimensi motivasi kerja dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah dimensi faktor ekstrinsik sebesar **4.17**

dan dimensi motivasi kerja dengan nilai rata-rata paling rendah adalah faktor instrinsik sebesar **3.79**.

Untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel kompetensi sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban sangat setuju yang mempunyai skor rata-rata **4.2171** dan nilai standar deviasi sebesar 0.33705. Nilai rata-rata jawaban terendah adalah 3.25 dan nilai rata-rata jawaban tertinggi adalah 5.00. Untuk dimensi kompetensi dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah dimensi pemahaman (*understanding*) sebesar **4.51**, adapun untuk dimensi kompetensi dengan nilai rata-rata paling rendah adalah dimensi sikap (*attitude*) sebesar **4.27**.

Untuk variabel kinerja personel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel kinerja personel sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban sangat setuju yang mempunyai skor rata-rata **4.3315** dan nilai standar deviasi sebesar 0.40433. Nilai rata-rata jawaban terendah



adalah 3.10 dan nilai rata-rata jawaban tertinggi adalah 5.00. Untuk dimensi kinerja personel dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah dimensi kehadiran sebesar **4.64**, adapun untuk dimensi kinerja personel dengan nilai rata-rata paling rendah adalah pemanfaatan waktu sebesar 4.26.

### Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila korelasi antara dua skor suatu butir dengan skor totalnya minimal sebesar 0,3 (Sugiyono, 2009) atau memiliki korelasi yang cukup kuat.

Adapun syarat validitas yaitu:

1. Jika  $r_{\text{hasil}}$  positif, serta  $r_{\text{hasil}} > 0,30$  maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{\text{hasil}}$  tidak positif, dan  $r_{\text{hasil}} < 0,30$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Terdapat 12 pernyataan variabel Pelatihan, semua pernyataan memiliki nilai  $r$  (*Pearson Correlation*)  $> 0,30$ , sehingga semua pernyataan dari variabel Pelatihan tidak perlu dikeluarkan karena statusnya valid. Terdapat 10 pernyataan variabel Motivasi kerja, semua pernyataan memiliki nilai  $r$  (*Pearson Correlation*)  $> 0,30$ , sehingga semua pernyataan dari variabel Motivasi kerja tidak

perlu dikeluarkan karena statusnya valid. Terdapat 12 pernyataan variabel Kompetensi, semua pernyataan memiliki nilai  $r$  (*Pearson Correlation*)  $> 0,30$ , sehingga semua pernyataan dari variabel Kompetensi tidak perlu dikeluarkan karena statusnya valid. Terdapat 10 pernyataan variabel Kinerja Personel, semua pernyataan memiliki nilai  $r$  (*Pearson Correlation*)  $> 0,30$ , sehingga semua pernyataan dari variabel Kinerja Personel tidak perlu dikeluarkan karena statusnya valid.

### Uji Reliabilitas

Pada program SPSS, pengujian ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, di mana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Pengujian Reabilitas dilakukan dengan hasil dalam Tabel 4, yaitu variabel dikatakan andal bila memiliki nilai *Cronbach's alpha* dengan taraf nyata 5%, kurang dari 0,6 dipertimbangkan buruk, di kisaran 0,7 dipertimbangkan cukup, dan jika lebih besar dari 0,8 maka dipertimbangkan baik. Variabel-variabel yang digunakan dalam studi pendahuluan ini dinyatakan dapat diandalkan karena setiap faktor yang diteliti menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pretest**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1	Pelatihan	0,741	Reliabel
2	Pelatihan	0,624	Reliabel
3	Kompetensi	0,665	Reliabel
4	Kinerja Personel	0,761	Reliabel

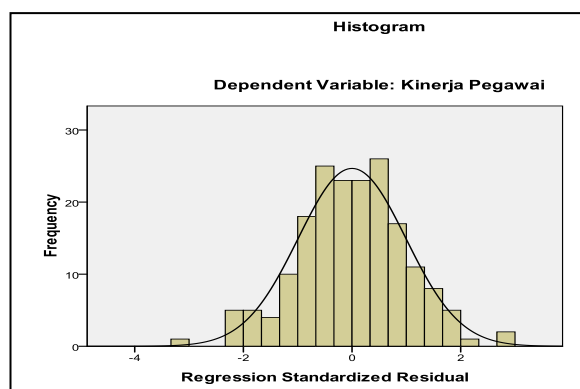
Sumber : Data Primer Diolah (2016)

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*. Dari pengujian diperoleh hasil sebagaimana tertera pada gambar 2.

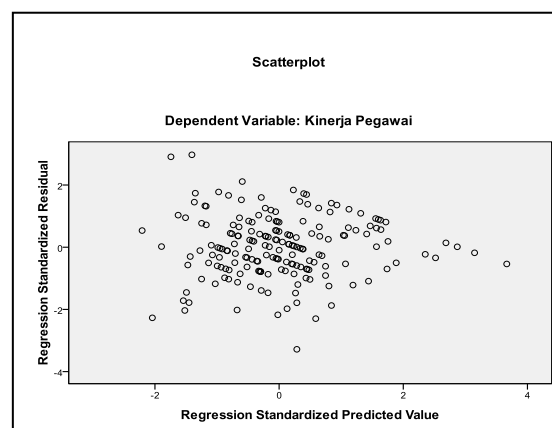
Data Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak, hanya dengan melihat pada histogram residual apakah memiliki bentuk seperti lonceng atau tidak. Berdasarkan Gambar 2 tersebut dapat dilihat bahwa data kuesioner memiliki bentuk grafik seperti bentuk lonceng (berdistribusi normal).



Mean = 1.13E-15, Std. Dev = 0.992 N = 184

**Gambar 2. Uji Normalitas data**

Sumber : Pengolahan data (2016)



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

#### Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

#### Uji Multikolinieritas

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai **VIF < 10**. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Atau

dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

### Koefisien Regresi

Statistik dalam penelitian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya mempelajari tentang ketergantungan variabel terikat (*dependent*) dengan satu atau lebih variabel bebas (*independent*).

Dari hasil uji regresi berganda pada Tabel 5, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,535 + 0,129X_1 + 0,363X_2 + 0,342X_3$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1.  $\beta_0$  (konstanta) = 5,535 artinya nilai variabel Kinerja Personel (Y) sebesar 5,535 apabila variabel Pelatihan ( $X_1$ ), variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ), tidak ada atau sama dengan nol.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	<b>5.535</b>	4.224	1.310	.192
Pelatihan	<b>.129</b>	.055	2.358	.019
Motivasi kerja	<b>.363</b>	.066	5.524	.000
Kompetensi	<b>.342</b>	.063	5.439	.000

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

2.  $\beta_1 = 0,129$ , artinya apabila variabel Pelatihan ( $X_1$ ) meningkat dan variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) tetap maka variabel Kinerja Personel (Y) akan meningkat sebesar 0,129.
3.  $\beta_2 = 0,363$ , artinya apabila variabel variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat dan variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) tetap maka variabel Kinerja Personel (Y) akan meningkat sebesar 0,363.
4.  $B_3 = 0,342$ , artinya apabila variabel variabel Kompetensi ( $X_3$ ) meningkat dan variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) tetap maka variabel Kinerja Personel (Y) akan meningkat sebesar 0,342.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja, mempunyai pengaruh yang paling besar di

antara variabel penelitian yang lain, dilanjutkan dengan variabel Kompetensi.

### Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Hasil uji signifikan secara simultan dapat dilihat pada Tabel 6. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan, Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Personel secara simultan. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi *alpha* sebesar 0.05 *two tailed* pasti signifikan. Sedangkan untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29.225,  $F_{tabel}$  adalah 2.65 (lihat pada Tabel F), dengan demikian didapat hasil  $F_{hitung}$  ( $29.225$ )  $>$   $F_{tabel}$  (2.65) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, Motivasi kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Personel di Makosek Hanudnas I.

### Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Tabel 7 menjelaskan bahwa kolom Sig. untuk variabel Pelatihan terlihat nilai *Significance* sebesar 0,019, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada *alpha* 0.05 (*two tail*)  $df=n-$

**Tabel 6. Uji F Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	979.925	3	326.642	29.225	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2011.792	180	11.177		
	Total	2991.717	183			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Motivasi kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Personel						

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

$2=184-2=182$  adalah 1.973. sedangkan nilai t hitung pada Tabel di atas sebesar uji t = **2.358**. Berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel TNI di Makosek Hanudnas I.

Pada Pelatihan terlihat nilai *Significance* sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada *alpha* 0.05 (*two tail*)  $df=n-2=184-2=182$  adalah 1.973. sedangkan nilai t hitung pada Tabel diatas sebesar uji t = **5.524**. Berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel di Makosek Hanudnas I.

Pada variabel Kompetensi terlihat nilai *Significance* sebesar 0,002, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada *alpha* 0.05 (*two tail*)  $df=n-2=184-2=182$  adalah 1.973. sedangkan nilai t hitung pada Tabel di atas sebesar uji t = **5.439**. Berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Atau dengan kata lain, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel TNI di Makosek Hanudnas I.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil statistik, dapat dikatakan bahwa besarnya R atau korelasi besarnya variabel independen Pelatihan (X<sub>1</sub>), Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan Kompetensi (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama terhadap variabel dependen *Kinerja Personel* (Y) adalah sebesar 0.572 dengan tingkat hubungan Sedang. R *square* atau koefisien determinan sebesar 0.328 atau **32.8%**, menunjukkan bahwa Kinerja Personel dipengaruhi ketiga variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (yakni independen Pelatihan (X<sub>1</sub>), Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan Kompetensi (X<sub>3</sub>)) sebesar **32.8%**, dan masih ada pengaruh dari faktor lainnya yaitu **67.2 %** dari faktor lainnya.

**Tabel 7. Matrik Korelasi Antar Dimensi**

Variabel	Dimensi	Kinerja Personel (Y)				
		Y <sub>11</sub>	Y <sub>12</sub>	Y <sub>13</sub>	Y <sub>14</sub>	Y <sub>15</sub>
X <sub>1</sub> (Pelatihan)	Materi pelatihan	0.0 12	0.0 68	0.0 08	0.0 49	0.0 36
	Metode pelatihan	0.0 71	0.0 25	0.0 91	0.0 67	0.0 48
	Instruktur Pelatihan	0.1 22	0.0 96	0.0 74	0.0 82	0.0 50
	Sarana Pelatihan	0.0 70	0.0 03	0.0 45	0.0 39	0.0 20
	Peserta Pelatihan	0.2 83	0.0 51	<b>0.4</b> <b>95</b>	0.1 63	0.0 05
	Evaluasi Pelatihan	0.2 26	0.0 87	0.0 55	0.3 23	0.2 16
X <sub>2</sub> (Motivasi Kerja)	Faktor Intrinsik (Faktor Internal)	0.1 16	0.1 15	0.2 07	0.0 28	0.0 78
	Faktor Ekstrinsik (Faktor Eksternal)	0.2 96	0.2 03	0.3 64	<b>0.4</b> <b>28</b>	0.2 96
X <sub>3</sub> (Kompetensi)	Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	0.3 07	0.1 58	0.2 50	0.2 62	0.1 89
	Pemahaman ( <i>Understanding</i> )	0.0 97	0.1 60	0.1 34	0.1 27	0.1 77
	Kemampuan/Ketrampilan ( <i>Skill</i> )	0.0 18	0.2 95	0.0 41	0.1 69	0.2 05
	Nilai ( <i>Value</i> )	0.1 75	0.1 47	0.2 84	0.1 47	0.1 12
	Sikap ( <i>Attitude</i> )	0.0 50	0.0 94	0.0 89	0.1 57	0.0 76
	Minat ( <i>Interest</i> )	0.3 38	<b>0.4</b> <b>44</b>	0.2 32	0.2 16	0.0 94

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

**Pengujian Korelasi antar Dimensi**

Matrik korelasi antar dimensi dependen dengan independen digunakan untuk meneliti pengaruh mana yang paling kuat untuk dimensi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Secara terperinci dapat dijabarkan pada Tabel 7 yang menunjukkan bahwa:

1. Untuk Variabel Pelatihan , dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Peserta Pelatihan terhadap

**Tabel 8. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:287)

dimensi Pemanfaatan Waktu pada Kinerja Personel, karena memiliki nilai koefisien = 0.495 (memiliki tingkat hubungan yang “Sedang”).

2. Untuk Variabel Motivasi kerja, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Faktor Ekstrinsik (Faktor Eksternal) terhadap dimensi Kehadiran pada Kinerja Personel, karena memiliki nilai koefisien = **0.428** (memiliki tingkat hubungan yang “Sedang”)
3. Untuk Variabel Kompetensi, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Minat (*Interest*) terhadap dimensi Kualitas pekerjaan pada Kinerja Personel, karena memiliki nilai koefisien = **0.444** (memiliki tingkat hubungan yang “Sedang”)

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari serangkaian penelitian yang telah dilaksanakan maka disimpulkan:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel di Makosek Hanudnas I. Artinya, jika Pelatihan baik maka kinerja Personel baik. Dimensi Pelatihan yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Peserta Pelatihan terhadap dimensi Pemanfaatan Waktu pada Kinerja Personel.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel di Makosek Hanudnas I. Artinya, jika motivasi meningkat maka kinerja Personel juga akan meningkat. Dimensi motivasi kerja yang paling kuat hubungannya dimensi Faktor Ekstrinsik (Faktor Eksternal) terhadap dimensi Kehadiran pada Kinerja Personel.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel militer/TNI di Makosek Hanudnas I. Artinya, jika para personel memiliki Kompetensi yang baik maka kinerja Personel juga akan meningkat. Dimensi Kompetensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Minat (*Interest*) terhadap dimensi Kualitas Pekerjaan pada Kinerja Personel.

4. Pelatihan, Motivasi kerja dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. Artinya, jika Kompetensi, Motivasi kerja dan Pelatihan berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan Kinerja Personel. Besarnya R atau korelasi variabel independen Pelatihan, Motivasi kerja dan Kompetensi secara bersama-sama

berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Personel sebesar 0.572 dengan tingkat hubungan Sedang. Kinerja Personel dipengaruhi ketiga variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini yakni Pelatihan, Motivasi kerja dan Kompetensi sebesar 32.8%, dan masih ada pengaruh dari faktor lainnya yaitu sebesar 67.2 %

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chapman, A. 2006. Peter, J. Paul & Olson, C. Jerry. 2005. *Consumer Behaviour & Marketing Strategy*. McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York, NY
- Depdiknas, 2008, "Kamus Besar Bahasa Indonesia", Gramedia Pustaka Indonesia.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Efendi Hariandja, Marihot Tua.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Peningkatan Pegawai)*, Jakarta: Gramedia.
- Fahmi, Irham. 2010. "Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi", Bandung : Alfabeta.
- Fahriska andalusi, 2014."Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di SMK Muhammadiyah Delanggu. Surakarta
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Green, Lawrence W., Marchel W Kreuter. 2005. *Health Promoting Planning an educational and environmental aproach. Second Edition*. Mayfield Publishing Company: Mountain View.
- Gujarati, Damodar. (Elmasari, 2010). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko TH,. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta Husaini, Usman. 2010. *Manajemen: teori,praktik dan riset pendidikan* Edisi 3, Cetakan 1.Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama



- Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. 2008. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah: Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Istitut Pemerintah. Lembaga Administrasi Negar (LAN) RI.
- Mahmudi. 2007. Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Malhotra, N.K., 2009. Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta.
- Mangkuprawira Syafri, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mitchell dalam Sedarmayanti (2005). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Ngalim, Purwanto, 2006. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho B.A. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Palan, R. 2008. *Competency Management*. Cetakan kedua. PPM, Jakarta Pusat
- Priyatno, Dwi, 2008. Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik, Edisi Pertama, Mediakom, Jakarta
- Ronny Kountur,D.M.S., (2005). Metode Penelitian Untuk Penulisan skripsi dan Tesis. Cetakan ketiga. PPM. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Siagian P. Sondang. 2008. Manajemen SDM. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian P. Sondang. 2004. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian P. Sondang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Singarimbun, Masri.2006. Metode Penelitian Survay .LP3ES: Jakarta.
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., dan Gilbert, D.R. 1992. Management Edisi ke-13. New Jersey : Prentice Hall

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompetensi....(A. Badawi, Tersia M, & Bambang M)

Sudarmanto, R.Gunawan. (2005). Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Suryabrata, Sumadi. 2005. Pengembangan Alat Ukur Psikologis. Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Tika, Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta.

Veithzal Rivai. & Sagala Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers

Veithzal Rivai. (2005). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pres

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta.