

# **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN**

**Karsih**

(Program Studi Manajemen, Universitas Putra Bangsa)

karsih1972@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen dan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh pelatihan, motivasi, profesionalisme terhadap kinerja pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Pelatihan, motivasi kerja, profesionalisme secara simultan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, hal ini terbukti dengan memberikan pengaruh sebesar 76,40%.

**Kata Kunci :** pelatihan, motivasi kerja, profesionalisme, kinerja

## **PENDAHULUAN**

Unit Pengelola Kegiatan (UPK) merupakan salah satu unit yang dibentuk dan ditetapkan dalam Musyawarah Antar Desa (MAD) untuk mengelola kegiatan pinjaman bergulir. Karena fungsinya yang khusus, maka dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari UPK juga menyelenggarakan proses pencatatan dan pelaporan keuangan. Secara khusus seluruh hasil catatan dan laporan disajikan sebagai wujud pertanggungjawaban Musyawarah Antar Desa (MAD). Namun secara umum, catatan dan laporan menjadi sarana mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan di seluruh masyarakat setempat..

Berdasarkan Surat Edaran Mendagri nomor 414/1402/PMD tahun 2006 tentang kebijakan pelestarian hasil-hasil PPK/PNPM Mandiri Perdesaan telah memberikan acuan bagi daerah agar melakukan kegiatan pelestarian hasil-hasil PNPM Mandiri Perdesaan kaitannya dengan integrasi kelembagaan UPK dengan kebijakan pembangunan reguler. Disamping itu, PNPM Mandiri Perdesaan turut serta mendukung kebijakan pemerintah tentang pemberdayaan masyarakat sebagaimana diamanahkan dalam peraturan perundangan.

Arah kebijakan pemerintah dalam

pemberdayaan masyarakat sebagaimana diamanahkan dalam UU No. 6 Tahun 2014 dan berakhirnya PNPM Mandiri Perdesaan pada Tahun 2015, sebagai pengelola dana pinjaman (bergulir), UPK (Unit Pengelola Kegiatan) mempunyai tantangan tersendiri didalam tetap mempertahankan eksistensinya untuk tetap eksis ditengah-tengah masyarakat yang selama ini menjadi pemanfaat dari dana bergulir yang dikelola oleh UPK nantinya dalam mengembangkan modal/menambah surplus bagi UPK itu sendiri.

Dengan diberlakukan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2021 Tentang Badan Usaha Milik Desa dan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Pendaftaran, Pendataan Dan Pemingkatan, Pembinaan Dan Pengembangan, Dan Pengadaan Barang Dan/Atau Jasa Badan Usaha Milik Desa/Badan Usaha Milik Desa Bersama, UPK (Unit Pengelola Kegiatan) sebagai pengelola dana pinjaman (bergulir), UPK (Unit Pengelola Kegiatan) harus transformasi menjadi Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD sehingga UPK kedepannya mempunyai badan hukum yang jelas yang di keluarkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, sehingga UPK (Unit Pengelola Kegiatan) kedepannya tetap

## **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN**

eksis dalam kegiatan di bidang ekonomi dan/atau pelayanan umum yang dikelola secara mandiri dengan bentuk Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD.

Proses transformasi PNPM Mandiri Perdesaan menuju Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD pada akhirnya tidak hanya mengacu kepada legalitas formal sebagai landasan kerjanya saja, akan tetapi penyiapan dan perencanaan Sumber Daya Manusia Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD itu sendiri menjadi sangat penting. Transformasi menjadi Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD kelembagaan UPK tidak hanya menyangkut struktur organisasi maupun hubungan kelembagaan tetapi lebih dari itu adalah pengembangan sumber daya manusia sebagai ujung tombak dalam keberhasilan organisasi yang lebih profesional. Keberhasilan proses pelaksanaan tahapan kegiatan serta upaya pemeliharaan dan pelestarian hasil-hasil kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan harus ditata sedemikian rupa dengan menempatkan UPK sebagai pelaku utama yang memiliki legalitas dan aturan kelembagaan yang komprehensif dengan bentuk Bumdesma Bersama LKD. Untuk menjamin pelaksanaan kegiatan transformasi menjadi Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD kelembagaan UPK dapat berjalan sebagaimana mestinya, maka perlu dilakukan evaluasi kinerja pengurus UPK yang dilakukan setiap bulan sekali secara sistematis dan berkelanjutan sehingga dicapai performa UPK dengan bentuk Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan transformasi PNPM Mandiri menjadi Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD sehingga UPK kedepannya mempunyai badan hukum yang jelas untuk tetap eksis dalam kegiatan di bidang ekonomi adalah dengan cara menilai kinerja karyawannya. Definisi dari manajemen kinerja adalah proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi (Noe,dkk 2011:451). Setiap organisasi juga menginginkan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat memenuhi sasaran-sasaran yang menjadi tujuan organisasi (Faustina, 2018:18). Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan pengertian di atas maka kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan dengan memberikan pelatihan sehingga karyawan dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan yang

mungkin pernah dilakukan, mengembangkan kemampuan atau talenta yang ada. Menurut Mamangkey dkk, (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Berdasarkan paparan di atas pelatihan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dengan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, mengembangkan kemampuan atau talenta untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Pengurus UPK dituntut untuk bisa *leadership, team work dan mindset change* sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif. Masih rendahnya pelatihan pengurus UPK karena terkait transformasi PNPM Mandiri Perdesaan menjadi Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD kelembagaan UPK perlu adanya *upgrade skill dan knowledge*, hal ini perlu untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan, untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik. Pelatihan pengurus UPK yang pernah diadakan pada tanggal 7 April 2018 dengan materi Tim Work dan pada tanggal 23 - 25 Maret 2019 Pelatihan Sekretaris, akan tetapi selama 2 tahun terakhir tidak dilakukan pelatihan untuk *upgrade skill dan knowledge*.

Hal lainnya yang bisa mempengaruhi seseorang dalam aktifitas organisasinya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Menurut Mariani dan Sariyathi, (2017:3) menyatakan bahwa motivasi merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan apakah karyawannya mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Aisha *et al.* (2013), menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi kegigihan dalam tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Hal ini akan membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efektivitas yang tinggi. Berdasarkan observasi dengan beberapa pengurus UPK, menurunnya motivasi kerja pengurus UPK karena multitafsir konsep yang berbeda terkait transformasi PNPM Mandiri Perdesaan menjadi Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD kelembagaan UPK. Salah satu dampaknya adalah timbulnya ketidakpastian yang dirasakan oleh pengurus UPK yang dapat mengganggu keamanan dan ketentraman dalam jabatan dan kedudukannya serta hak yang diterima.

Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen terdiri dari 26 Kecamatan. Pengurus UPK di setiap Kecamatan kurang lebih 3 orang yang terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara sehingga jumlah

# **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN**

keseluruhan pengurus UPK se Kabupaten Kebumen sebanyak 78 orang. Penataan dan pengembangan kelembagaan UPK pada akhirnya tidak hanya mengacu kepada legalitas formal sebagai landasan kerjanya tetapi penyiapan dan perencanaan Sumber Daya Manusia UPK itu sendiri menjadi sangat penting. Penataan dan pengembangan kelembagaan UPK tidak hanya menyangkut struktur organisasi maupun hubungan kelembagaan tetapi lebih dari itu adalah pengembangan sumber daya manusia sebagai ujung tombak dalam keberhasilan organisasi. Keberhasilan proses pelaksanaan tahapan kegiatan serta upaya pemeliharaan dan pelestarian hasil-hasil kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan harus ditata sedemikian rupa dengan menempatkan UPK sebagai pelaku utama yang memiliki legalitas dan aturan kelembagaan yang komprehensif dalam pelaksanaan kegiatan transformasi PNPM Mandiri Perdesaan menuju Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD kelembagaan UPK. Untuk menjamin pelaksanaan kegiatan dalam pelaksanaan kegiatan transformasi PNPM Mandiri Perdesaan menuju Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD kelembagaan UPK dapat berjalan sebagaimana mestinya, maka secara berkesinambungan dilakukan penataan dan penguatan kelembagaan UPK. Disamping itu, evaluasi kinerja pengurus UPK senantiasa dilakukan dengan sistematis dan berkelanjutan sehingga dicapai performa UPK yang ideal dalam pelaksanaan kegiatan transformasi PNPM Mandiri Perdesaan menuju Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD kelembagaan UPK.

Penataan dan penguatan kelembagaan terutama dalam mengantisipasi dan mempersiapkan kelembagaan pasca transformasi PNPM Mandiri Perdesaan menuju Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD kelembagaan UPK yang dirumuskan oleh segenap *stakeholders* mulai dari tingkat desa sampai tingkat pusat telah menimbulkan berbagai masalah kelembagaan seperti belum samanya persepsi diantara kelembagaan yang ada pada PNPM Mandiri Perdesaan sehingga dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain :

1. Masih rendahnya pelatihan pengurus UPK karena terkait transformasi PNPM Mandiri Perdesaan menjadi Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD kelembagaan UPK perlu adanya *upgrade skill* dan *knowledge*, hal ini perlu untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan, untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik. Dan juga selama 3 tahun terakhir tidak dilakukan pelatihan untuk *upgrade skill* dan *knowledge*.

2. Menurunnya motivasi kerja pengurus UPK karena multitafsir konsep yang berbeda terkait transformasi PNPM Mandiri Perdesaan

menjadi Bumdesma Lembaga Keuangan Desa LKD kelembagaan UPK. Salah satu dampaknya adalah timbulnya ketidakpastian yang dirasakan oleh pengurus UPK yang dapat mengganggu keamanan dan ketentraman dalam jabatan dan kedudukannya serta hak yang diterima.

3. Masih rendahnya profesionalisme pengurus UPK, hal ini masih banyak pengurus UPK yang *double job* sehingga kurang fokus pada pekerjaannya. Pengurus UPK harus memiliki kinerja yang tinggi untuk menggunakan waktu dan energinya dalam mempelajari dan mempraktekkan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya. Seorang bisa dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi standar-standar kode etik yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan seperti yang diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen**”.

## **METODE**

### **Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pelatihan, motivasi kerja profesionalisme terhadap kinerja pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Sedangkan untuk subjek dalam penelitian ini adalah pengurus UPK di Kabupaten Kebumen sebanyak 78 orang, untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pengurus UPK di Kabupaten Kebumen.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus UPK di Kabupaten Kebumen sebanyak 78 orang untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Sedangkan sampel yaitu sebagian dari populasi karakteristik hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi tersebut Ps, Djarwanto dan Pangestu Subagyo, (2000:108). Kemudian Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, metode sampling jenuh atau sensus. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Pemilihan metode sampling jenuh atau sensus dilakukan karena semua populasi dinilai memiliki kriteria untuk diteliti yaitu dianggap kecil dan kurang dari 100. Bertitik tolak pada pengertian di atas maka sebagai subyek penelitian pengurus UPK di Kabupaten Kebumen sebanyak 78 orang, semuanya memiliki karakteristik yang heterogen.

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi yaitu peneliti mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian, dalam hal ini UPK di Kabupaten Kebumen, selain itu dengan Studi pustaka atau dokumentasi yaitu membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan pokok masalah, dalam hal ini literatur tentang pelatihan, motivasi kerja, profesionalisme dan kinerja dan menggunakan kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan ditujukan pada responden.

## Analisis Data

Dalam Perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS 21.0 for Windows*.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Instrumen

#### 1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas didapatkan butir kuesioner yang valid. Sedangkan kuesioner yang tidak valid tidak dipakai untuk pengambilan data. (Ghozali, 2009:49).

##### a. Variabel Pelatihan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang diujikan kepada 78 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel  
Pelatihan ( $X_1$ )

Item	Correlation	$r_{tabel}$	Significance	Keterangan
01	0,464	0,224	0,000	Valid
02	0,539	0,224	0,000	Valid
03	0,578	0,224	0,000	Valid
04	0,567	0,224	0,000	Valid
05	0,621	0,224	0,000	Valid
06	0,626	0,224	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  *pearson correlation* semua item pertanyaan dari variabel pelatihan ( $X_1$ ) lebih besar dari nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) sebesar 0,224 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan variabel pelatihan ( $X_1$ ) dinyatakan *valid*.

##### b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang diujikan kepada 78 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi  
Kerja ( $X_2$ )

Item	Correlation	$r_{tabel}$	Significance	Keterangan
01	0,667	0,224	0,000	Valid
02	0,505	0,224	0,000	Valid
03	0,569	0,224	0,000	Valid
04	0,637	0,224	0,000	Valid
05	0,686	0,224	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  *pearson correlation* semua item pertanyaan dari variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) sebesar 0,224. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dinyatakan *valid*.

##### c. Profesionalisme ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang diujikan kepada 78 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner  
Profesionalisme ( $X_3$ )

Item	Correlation	$r_{tabel}$	Significance	Keterangan
01	0,748	0,224	0,000	Valid
02	0,636	0,224	0,000	Valid
03	0,371	0,224	0,000	Valid
04	0,660	0,224	0,000	Valid
05	0,682	0,224	0,000	Valid
06	0,570	0,224	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  *pearson correlation* semua item pertanyaan dari variabel profesionalisme ( $X_3$ ) lebih besar dari nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) sebesar 0,224. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dinyatakan *valid*.

##### d. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang diujikan kepada 78 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.661	1.514
	Motivasi Kerja	.838	1.194
	Profesionalisme	.597	1.676

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel  
Kinerja (Y)

Ite m	Correlati ons	r <sub>tabel</sub>	Significan ce	Keteranga n
01	0,546	0,224	0,000	Valid
02	0,762	0,224	0,000	Valid
03	0,378	0,224	0,000	Valid
04	0,606	0,224	0,000	Valid
05	0,510	0,224	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  *pearson correlation* semua item pertanyaan dari variabel kinerja (Y) lebih besar dari nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) sebesar 0,224. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) dinyatakan *valid*.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Varia bel	Correlatio ns	r <sub>tabel</sub>	Keteranga n
X <sub>1</sub>	0,717	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,741	0,60	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,747	0,60	Reliabel
Y	0,709	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas kuesioner pada Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai setiap item pertanyaan untuk variabel pelatihan (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), profesionalisme (X<sub>3</sub>) dan kinerja (Y) lebih besar dari nilai kritis sebesar 0,60. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk setiap variabel dinyatakan *reliable*.

### Uji Asumsi

#### 1. Uji Multikolinieritas

Analisis ini menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows* yang dapat dilihat pada lampiran, dengan ringkasan hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.11

Nilai *Collinearity Diagnostics*

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.661	1.514
	Motivasi Kerja	.838	1.194
	Profesionalisme	.597	1.676

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa:

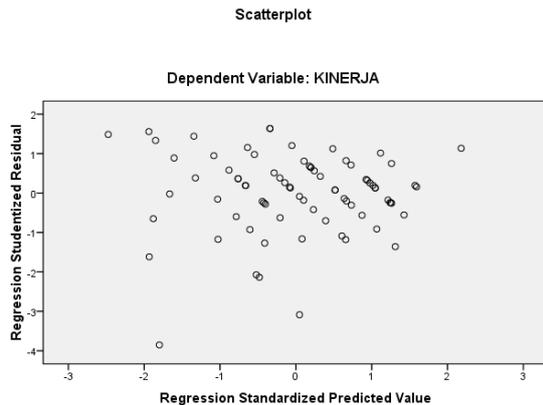
- a. Nilai *Tolerance* hasil perhitungan yang diperoleh yaitu 0,661 untuk variabel pelatihan (X<sub>1</sub>), dan 0,838 untuk variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan 0,597 untuk variabel profesionalisme (X<sub>3</sub>) semua item mendekati angka 1, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinieritas.
- b. Nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang diperoleh yaitu 1,514 untuk variabel pelatihan (X<sub>1</sub>), 1,194 untuk variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan 1,676 untuk variabel profesionalisme (X<sub>3</sub>) semua item berada di sekitar angka 1, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinieritas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Analisisnya menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows* yang hasilnya berupa grafik berikut ini:

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN

Gambar 4.3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

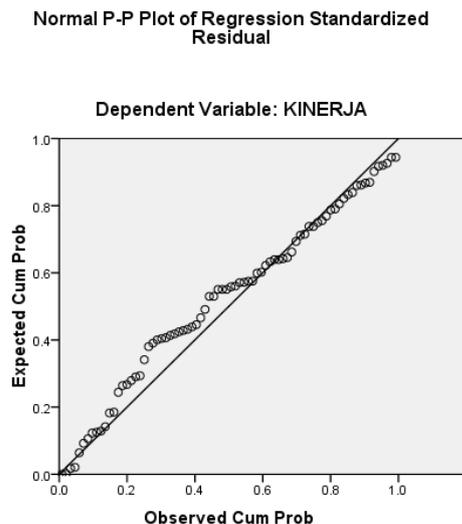


Grafik hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 4.3 tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Analisisnya menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows* yang hasilnya berupa grafik berikut ini.

Gambar 4.4  
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas Gambar 4.4 dapat diketahui bahwa pada grafik tersebut data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan bantuan *software SPSS 21.0 for Windows*, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.12

Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients B
1(Constant)	1.397
Pelatihan	.089
Motivasi Kerja	.348
Profesionalisme	.384

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,397 + 0,089X_1 + 0,348X_2 + 0,384X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

- a. Konstanta sebesar 1,397 yang berarti bila pelatihan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan profesionalisme ( $X_3$ ) tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja ( $Y$ ) Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen menurun sebanyak 1,397 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,089 adalah kenaikan kinerja pengurusan ( $Y$ ) yang dihasilkan apabila pelatihan ( $X_1$ ) naik satu satuan nilai  $X$  yang lainnya tetap atau dapat diartikan jika pelatihan dilakukan dengan tepat maka akan diperoleh pengurusan yang mempunyai kinerja yang meningkat sebesar 0,089.
- c. Nilai koefisien regresi sebesar 0,348 adalah kenaikan kinerja pengurusan ( $Y$ ) yang dihasilkan apabila motivasi kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan nilai  $X$  yang lainnya tetap atau dapat diartikan jika motivasi dilakukan dengan tepat maka akan diperoleh pengurusan yang mempunyai kinerja yang meningkat sebesar 0,348.
- d. Nilai koefisien regresi sebesar 0,384 adalah kenaikan kinerja pengurusan ( $Y$ ) yang dihasilkan apabila profesionalisme ( $X_3$ ) naik satu satuan nilai  $X$  yang lainnya tetap atau dapat diartikan jika profesionalisme

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN

dilakukan dengan tepat maka akan diperoleh pengurus yang mempunyai kinerja yang meningkat sebesar 0,384.

### Analisis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Variabel pelatihan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan profesionalisme ( $X_3$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, dianalisis dengan menggunakan uji t. Hasil perhitungan statistik dengan bantuan *software SPSS 21.0 for Windows*, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Hasil Uji t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.519	.133
	Pelatihan	1.992	.050
	Motivasi Kerja	6.271	.000
	Profesionalisme	7.575	.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji t dengan menggunakan program komputer *SPSS 21.0 for Windows* didapatkan hasil  $t_1 = 1,992$ ,  $t_2 = 6,271$  dan  $t_3 = 7,575$ . Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel dibandingkan dengan nilai kritis t pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi 95% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar (n-k) maka  $78 - 4 = 74$  diperoleh  $t_{(74; 0,05)} = 1,970$ .

#### a. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,992. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,992 tersebut dibandingkan dengan nilai kritis t pada tabel distribusi t dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar (k-4); (n-k) dengan k jumlah variabel dan n banyaknya responden, diperoleh hasil  $t_{(tabel)} = 1,970$ . Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,992 lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,970 dengan nilai signifikansi  $0,05 \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , yang berarti variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin sering diselenggarakan pelatihan, maka semakin meningkat kinerjanya. Sebaliknya semakin sedikit diselenggarakan pelatihan, maka semakin rendah kinerjanya.

#### b. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,271. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,271 tersebut dibandingkan

dengan nilai kritis t pada tabel distribusi t dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar (k-4); (n-k) dengan k jumlah variabel dan n banyaknya responden, diperoleh hasil  $t_{(tabel)} = 1,970$ . Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,271 lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,970 dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , yang berarti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah kinerjanya.

#### c. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,575. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,575 tersebut dibandingkan dengan nilai kritis t pada tabel distribusi t dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar (k-4); (n-k) dengan k jumlah variabel dan n banyaknya responden, diperoleh hasil  $t_{(tabel)} = 1,970$ . Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,575 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,970 dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , yang berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya profesionalisme kerja yang baik, maka semakin meningkat kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah profesionalisme kerjanya, maka semakin rendah kinerjanya.

Ringkasan hasil perhitungan analisis uji t pengaruh pelatihan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.14  
Ringkasan Hasil Uji t

No.	Variabel	Nilai $t_{hitung}$	Nilai $t_{tabel}$ (0,05)	Sig.	Keterangan
1.	Pelatihan	1,992	1,970	0,05	Berpengaruh
2.	Motivasi Kerja	6,271	1,970	0,00	Berpengaruh
3.	Profesionalisme	7,575	1,665	0,00	Berpengaruh

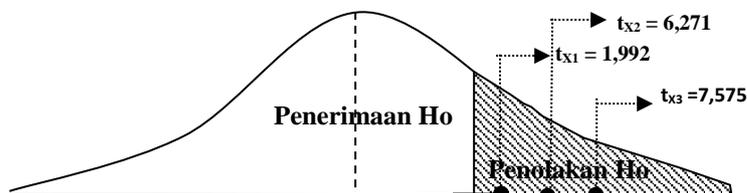
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN

Secara grafik hasil perhitungan analisis uji t pengaruh pelatihan, motivasi kerja, profesionalisme terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, dapat dijelaskan dalam Gambar 4.5 sebagai berikut ini:

Gambar 4.5

Kurva Pengujian Hipotesis dengan Uji t



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

### Analisis Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Hasil Pengujian Hipotesis 4, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 79,965. Selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  sebesar 79,965 tersebut dibandingkan dengan nilai kritis F pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar  $(k-4); (n-k)$  dengan k jumlah variabel dan n banyaknya responden, diperoleh hasil  $F_{(tabel)} = 3,11$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 79,965 lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , yang berarti variabel pelatihan, motivasi kerja, profesionalisme secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen.

Ringkasan hasil perhitungan analisis uji F pelatihan, motivasi kerja, profesionalisme secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.15  
Ringkasan Hasil Uji F

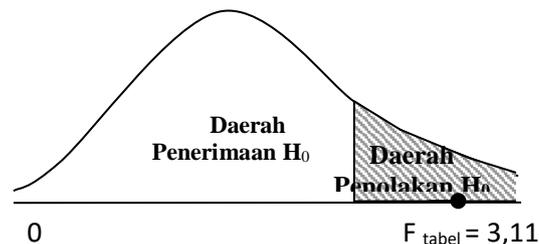
Sumber Keragaman	Df	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Keterangan
Regresi	3	79,965	3,11	Berpengaruh
Residu	74			
Total	77			

Sumber : Data Primer Diolah

Secara grafik hasil perhitungan analisis uji F pelatihan, motivasi kerja, profesionalisme secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, dapat dijelaskan dalam gambar 4.6 sebagai berikut ini:

Gambar 4.6

Kurva Pengujian Hipotesis dengan Uji F



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan ukuran atau nilai yang di gunakan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen atau kinerja (Y) dan dapat dijelaskan oleh variasi data variabel pelatihan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), profesionalisme ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y), nilai  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan statistik dengan bantuan *software SPSS 21.0 for Windows*, diperoleh seperti pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.16  
Koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.755	1.01283

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai  $R^2 = 0,764$ , berarti variabel pelatihan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), profesionalisme ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) secara simultan memberikan pengaruh sebesar 76,40% terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu sebesar 23,60%. Hal ini berarti variabel pelatihan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), profesionalisme ( $X_3$ ) memberikan sumbangan sebesar 76,40% terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen.

### Pembahasan

Hasil uji t, variabel pelatihan berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja pengurus. Hal ini sesuai dengan pendapat Wilson Bangun (2012:201) dalam Darma Safira Dwi (2016:26) pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN

menghasilkan pekerjaan yang efektif dan pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Dengan mempertimbangkan indikator-indikator menurut Sofyandi dalam Noviantoro (2009:39) yaitu metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur/pelatih, lama waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan. Dalam kondisi seperti ini pengurus akan bekerja secara optimal dan hasilnya kinerja yang semakin meningkat.

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2009:378) motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Dengan mempertimbangkan indikator-indikator menurut Robbins (2006) yaitu: mempunyai sifat agresif, inisiatif dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kualitas kerja mengalami peningkatan, mematuhi jam kerja, kreatifitas kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kejujuran dan konsisten dalam bekerja. Dalam kondisi seperti ini pengurus akan bekerja secara optimal dan hasilnya adalah kinerja yang semakin meningkat.

Variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini sesuai dengan pendapat Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:897) dalam Fujianti, (2012) profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan. Dengan mempertimbangkan indikator-indikator menurut Sondang P. Siagian (2009:163) yaitu kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah sdm, teknologi informasi, dan keandalan. Dalam kondisi seperti ini pengurus akan bekerja secara optimal dan hasilnya adalah kinerja yang semakin meningkat.

Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai  $R^2$  sebesar  $= 0,764$  yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi kerja, profesionalisme terhadap kinerja pengurus sebesar 76,40%, sedangkan 23,60% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya masa kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, stress kerja, komunikasi organisasi. Variabel pelatihan memberikan sumbangan efektif 8,90%, variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif 34,80% serta profesionalisme

memberikan sumbangan efektif 38,40% terhadap kinerja pengurus. Total sumbangan variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja memberikan sumbangan sebesar 76,40% terhadap kinerja pengurus.

## Penutup

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $1,992 > 1,970$  dengan nilai signifikansi ( $0,05 \leq 0,05$ ).
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $6,271 > 1,970$  dengan nilai signifikansi ( $0,00 \leq 0,05$ ).
3. Profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai  $t_{hitung}$  variabel profesionalisme lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $7,575 > 1,970$  dengan nilai signifikansi ( $0,000 \leq 0,05$ ).
4. Pelatihan, motivasi kerja, profesionalisme secara simultan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen, hal ini terbukti dengan memberikan pengaruh sebesar 76,40%.

## Keterbatasan

Penelitian ini hanya terbatas pada variabel pelatihan, motivasi kerja, profesionalisme dan kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen sebesar 76,40%, sedangkan 23,60% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya masa kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, stress kerja, komunikasi organisasi.

# **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN**

## **Implikasi**

Implikasi yang dapat disimpulkan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Implikasi Praktis**

1. Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar pelatihan mampu meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

2. Motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar hasil dari pelatihan yang telah diberikan harus mampu memotivasi pengurus untuk meningkatkan kinerja.

3. Profesionalisme merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar hasil dari pelatihan yang telah diberikan harus mampu meningkatkan profesionalisme pengurus untuk meningkatkan kinerja. Profesionalisme dalam bekerja mampu memotivasi pengurus untuk meningkatkan kinerja.

### **b. Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Seperti teori menurut Widodo (2015:82) pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Maka kuantitas dan kualitas pelatihan yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, Agoes Ganesha Rahyuda (2017) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja. Hal ini dengan pelatihan dapat meningkatkan kinerja.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Seperti teori menurut Wibowo (2010:378) motivasi adalah proses

psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Apabila teori ini diterapkan nampak bahwa motivasi untuk menilai sikap, menjadi manajer yang baik, memperbaiki komunikasi, menciptakan budaya tidak menyalahkan, memenangkan kerja sama, mendorong inisiatif mendorong mereka untuk bekerja lebih giat atau meningkatkan kinerja mereka. Begitu pula dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan Anik Herminingsih dan Kreestianawati (2016) Pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh paling dominan ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja. Hal ini motivasi dapat meningkatkan kinerja.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK di Kabupaten Kebumen. Seperti teori menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:897) profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan karyawan rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Begitu pula dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Fifin Okfijanti, Istiatin, Solichul Hadi AB (2019) profesionalisme dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian umum Pemda Sukoharjo. Hal ini profesionalisme dapat meningkatkan kinerja.

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME  
TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN**

**Daftar Pustaka**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bamdung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Penerbit Pembaharuan.
- Agus Setiono, dkk, 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yayasan Obor Indonesia. Jakarta
- Agus, Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Budiharto, Widodo.2010. *Robotika : Teori Implementasi*. Yogyakarta : Andi
- Budi Rajab. 2002. *Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djarwanto, PS. dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif. Edisi 4*. Yogyakarta : BPF.
- Faustina, Helena Swasti. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Fujianti, L. (2012). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik. In Prosiding Seminar Nasional Forum Bisnis & Keuangan I*
- Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, James. L.,et all. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta. Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:ANDI
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Al Gesindo.
- Harefa, Andrias. 2004. *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakrta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan ke II.*, BPF: UGM Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Imawan. 1997. *Membedah politik Orde Baru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Maister, David H, 1998. *True Profesionalisme*.

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME  
TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN**

- Jakart: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, Zaenal. 1995. *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UII.
- Noe, dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noviantoro, Djatmiko. 2009. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada PT Perusahaan Pengeboran London Sumatera Indonesia Tbk*. Medan. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Priyatno, Dewi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKo
- Poerwopoespito, FX. Oerip dan Tatag Utomo. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo
- Rachmawati, E. 2008. *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2006. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar*. Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua*. Penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singaperbangsa & Wiley & Sons, Inc
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Siagian, S.P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan Cetakan Kelima*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang, P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, Henry. 2012. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publishe
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soleha Lilis Karnita, Anton Tirta Komara, Yayu Sudia. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, DanKomunikasi Terhadap Kinerja PegawaiSekretariat Komisi Penyiaran Indonesia DaerahProvinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* ISSN 2443-0633. Vol. 6, No. 1, April 2012, 39-50.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno Hadi 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, H Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Tuhumena Fernanda M.B, Christoffel Kojo, Frederik G. Worang. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2124 – 2133.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2013. *Analisis Pelatihan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen*

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK DI KABUPATEN KEBUMEN

*Pengembangan Sumber Daya  
Manusia.* Yogyakarta: PUSTAKA  
PELAJAR

- \_\_\_\_\_. 2006. Surat Edaran Mendagri nomor  
414/1402/PMD Tahun 2006  
Tentang Kebijakan Pelestarian  
Hasil-Hasil PPK/PNPM Mandiri  
Perdesaan
- \_\_\_\_\_. 2014. Undang-undang Nomer 6  
Tahun 2014 Tentang Desa
- \_\_\_\_\_. 2021. Peraturan Pemerintah  
Republik Indonesia Nomor 11  
Tahun 2021 Tentang Badan  
Usaha Milik Desa
- \_\_\_\_\_. 2021. Peraturan Menteri Desa,  
Pembangunan Daerah Tertinggal,  
Dan Transmigrasi Republik  
Indonesia Nomor 3 Tahun 2021  
Tentang Pendaftaran, Pendataan  
Dan Pemeringkatan, Pembinaan  
Dan Pengembangan, Dan  
Pengadaan Barang Dan/Atau Jasa  
Badan Usaha Milik Desa/Badan  
Usaha Milik Desa Bersama
- \_\_\_\_\_. 2011. Tinjauan Pustaka.  
[http://repository.uin-  
suska.ac.id/4068/3/BAB%20II.pd  
f](http://repository.uin-suska.ac.id/4068/3/BAB%20II.pdf)
- \_\_\_\_\_. 2011. Profesionalisme Organisasi.  
[Profesionalisme Organisasi Halaman 1 -  
Kompasiana.com](http://www.kompasiana.com)