

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Endarwita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat, Pasaman Barat
Jl. Mayor Said Zam Zam, Pujarahayu, Ophir, 26368. Email: endar.wita@yahoo.co.id

Diterima 02 Desember 2016

Disetujui 29 Desember 2016

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksud untuk melihat bagaimana pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Bappeda Kabupaten Pasaman Barat dengan jumlah sampel 53 orang, dimana teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Dari hasil penelitian ini didapatkan variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan 0,000. Besarnya pengaruh Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,573 ($R^2 = 57,3$).

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study was intended to see how the influence of Training and Work Motivation toward Employee Job Performance at Bappeda in West Pasaman. The population in this study were all employees at Bappeda in West Pasaman with sample of 53 people, where sampling techniques using saturated sampling. From the result of this study, the training variables (X_1) and work motivation (X_2) significantly affected the performance (Y) with a significant level of 0.000. The magnitude of the effect of training (X_1) and work motivation (X_2) on the Performance (Y) is 0.573 ($R^2 = 57.3$).

Keywords: Training, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Suatu instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya yang semakin meningkat termasuk sumber daya manusia, agar bertahan dalam persaingan dan mampu mencapai tujuan. Upaya tersebut sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia terhadap pengaruh kinerja pegawai (Simanjuntak, 2005). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja seorang pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi (kemampuan), pelatihan, disiplin, kompensasi dan motivasi.

Kualitas sumber daya manusia juga ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai. Peningkatan pengetahuan *skill*, perubahan sikap, perilaku

koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang akan datang dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis pengubahan perilaku pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Program pelatihan diterapkan oleh suatu organisasi dalam hal pengembangan pegawai sehingga mampu memberikan kinerja pegawai yang optimal dan mampu mewujudkan tujuan organisasi.

Secara umum penilaian kinerja cukup baik namun dari berbagai faktor yang dinilai maka kemampuan pegawai pada bidang-bidang tertentu masih kurang, dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang dinilai sehingga dibutuhkan pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan pada bidang tertentu di Bappeda Kabupaten Pasaman Barat dan agar dapat menambah pengetahuan dan kemampuan para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Pasaman Barat.

Arah kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) tidak terlepas dari kerja tim, dengan begitu motivasi, pelatihan dan pengalaman kerja pun dibutuhkan untuk meningkatkan dalam upaya pelaksanaan pembangunan daerah. Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau mempekerjakan pegawai yang memberikan manfaat kepada organisasi sesuai dengan pengalamannya. Dengan adanya motivasi kerja akan menjadi daya perangsang untuk pegawai ditambah dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai. Karena motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia kesuatu tujuan tertentu.

Menurut Dessler (1993), motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan induvidu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap beberapa pegawai di Bappeda Pasaman Barat dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya dimana masih ada pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Faktor-faktor penyebab seperti kurangnya informasi, kurangnya motivasi atau umpan balik yang diperoleh pegawai dari hasil pekerjaannya dari atasan atau rekan kerjanya, serta kurangnya kesadaran dan pemahaman betapa penting dan berarti tugasnya sebagai pegawai bagi orang lain dan masyarakat banyak.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengangkat judul “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kab. Pasaman Barat.

Berdasarkan fenomena di atas dapat disimpulkan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kab. Pasaman Barat ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kab. Pasaman Barat?

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini maka desain penelitian ini merupakan pengujian hipotesis. Menurut Sekaran (2006) bahwa studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebiasaan (independensi) dua atau lebih variabel dalam suatu situasi. Jadi penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2006) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 53 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2007). Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat.

Metode Pengumpulan Data

1. Metode angket (kuesioner)
Kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal – hal yang diketahui (Arikunto 2002). Kuesioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuisisioner tertutup, yakni kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden.

2. Observasi (Pengamatan)
Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, wawancara atau kuisioner. Kalau wawancara atau kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang saja tetapi juga objek – objek yang berhubungan dengan variabel penelitian.
3. Wawancara
Teknik wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak – pihak yang terkait. Ini dilakukan untuk sebagai informasi tambahan untuk melengkapkan hasil penelitian.
4. Studi Pustaka
Merupakan metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literature, majalah, internet, dan hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari perpustakaan, serta berkaitan dengan masalah peneliti.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 : Rekapitulasi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Pelatihan (X_1)	1. Pelatih 2. Peserta 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Tujuan 6. Fasilitas Pelatihan	Veitzal (2004)
2	Motivasi Kerja (X_2)	1. Prestasi Kerja 2. Kebutuhan Berkuasa 3. Afiliasi	Parrek,Udai (1985)
3	Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kemampuan Kerja 3. Ketepatan Waktu	Janseen (2001)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum data hasil kuesioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya, yaitu untuk menguji apakah kuesioner telah mengukur secara dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, karena semua indikator berada diatas nilai 0,30. Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehadalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas Pelatihan

dan Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai menunjukkan reliabel karena cronbach's alpha diatas 0,70.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007). Adapun tujuan melakukan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk melihat :

Hasil analisis regresi linear berganda untuk membuktikan pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien	Sig	Keterangan
Konstanta	2,228	0,000	-
Pelatihan (X ₁)	0,376	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	0,431	0,000	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,614		
Koefisien Determinasi (R ²)	: 0,573		
Nilai F	: 11,564		
Signifikan F	: 0,000		

Sumber : Pengolahan Data Primer 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,228 + 0,376 X_1 + 0,431X_2$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat. karena memiliki nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan pengaruh secara bersama-sama antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat adalah 57,3% ($R^2 = 0,573$). Sisanya 42,7% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja dalam penelitian ini relatif besar terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat . Secara spesifik, hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, kemudian diikuti oleh variabel pelatihan.

KESIMPULAN

Secara umum, hipotesis merupakan dugaan sementara tentang hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka berikut ini dapat disajikan ringkasan hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat dengan

koefisien regresi 0.376 dan nilai signifikan 0.000. oleh karena itu hipotesis pertama diterima.

2. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat dengan koefisien regresi 0.431 dan nilai signifikan 0.000. oleh karena itu hipotesis kedua diterima.
3. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,573. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 57,3%. Selebihnya yaitu 42,7% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4. Dari hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat sebesar 11.564 dengan nilai signifikan sebesar 0.000.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pegawai Bappeda di Kabupaten Pasaman Barat yang telah ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman Simpang Empat serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002 . *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan P raktek*, Edisi revisi V, Cet ke-12, Rineka Cipta, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, Manajemen sumber daya manusia perusahaan Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Ermayenti Dwi, Thoyib Armanu. 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas brawijaya Malang.
- Jensen, M.C. 2001. Value Maximization, Stakeholders Theory, and The Corporate Objective Function. Working Paper; No.01-09. Harvard Business School, PP.1-21.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007, Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, UPP STIMYKPN, Yogyakarta.
- Pareek,Udai. 1985. Mendayagunakan Peran-Peran Keorganisasian. Pertja: Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. Research Method For Business : A Skill Building Approach. Job Wiley & Sons.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sugiono. 2007. Metode Penelitian Bisnis, Bandung Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.