

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta

JAM

13, 1

Diterima, September 2014

Direvisi, Oktober 2014

Januari 2015

Disetujui, Februari 2015

Putri Ayu Desmahadiyanti

Pascasarjana Institut Pertanian Bogor

Aida Vitayala S. Hubeis

Euis Sunarti

Institut Pertanian Bogor

Abstract : This study is conducted on the basis of the broad duty of civil servant as the world develop into advance and competitive stage. Organization is required to acquire, develop and maintain qualified human resources in order to serve community well since the society becomes more critical especially to the policy in which is made by government. Civil servants must have willingness and enthusiasm supported by good competencies to achieve the goals of the organization. Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta is an organization which provides services in controlling license and feasibility of a building. The purpose of this study is to examine the influence between motivation and training variable on employee performance. Data collection techniques of this study used observation, interview and questionnaire with semantic scale techniques in three regions, namely East Jakarta, North Jakarta and Central Jakarta. Data analysis was performed by multiple linear regression analysis method. The result of this study reveals that there is a collective and significant effect between motivation and training variable on employee performance. In addition, there is a partial and significant effect between motivator indicator of motivation variable, qualification indicator of training variable and education characteristic on employee's performance.

Keywords: motivation, training, performance

Abstrak: Penelitian ini dilakukan atas dasar tugas dari Pegawai negeri sipil (PNS) yang besar dengan seiring perkembangan dunia semakin maju dan kompetitif. Organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, agar dapat melayani masyarakat dengan baik karena semakin kritisnya masyarakat terutama terhadap kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah. PNS harus memiliki kemauan atau dorongan dan semangat serta didukung dengan kompetensi yang baik untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta merupakan organisasi yang memberikan pelayanan dalam penertiban perizinan dan kelaikan bangunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat pengaruh antara variabel motivasi, pelatihan terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner dengan skala semantik di tiga wilayah, yaitu Jakarta Timur, Jakarta Utara dan Jakarta Pusat. Analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel motivasi dan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Selain itu terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara indikator motivator dari variabel motivasi, indikator keahlian dari variabel pelatihan dan karakteristik jenis pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: motivasi, pelatihan, kinerja



Jurnal Aplikasi
Manajemen (JAM)
Vol 13 No 1, 2015
Terindeks dalam
Google Scholar

Alamat Korespondensi:

Putri Ayu Desmahadiyanti,
Pascasarjana Manajemen
Bisnis Institut Pertanian Bo-
gor, E-mail: putri_ayu_desma
hadiyanti@yahoo.com

Menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif masalah sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian bagi organisasi agar dapat bertahan. SDM merupakan aset terpenting karena berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. SDM juga merupakan unsur investasi yang efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik berpengaruh pada organisasi dalam bentuk kinerja yang semakin baik. Kinerja organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai mengenai kualitas dan kreativitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan agar tujuan organisasi tercapai.

Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh SDM yang mempunyai kinerja optimum. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai disuatu organisasi, apakah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sesuai atau tidak dengan tujuan organisasi.

Upaya peningkatan kualitas SDM agar menghasilkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan cara pemberian motivasi dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Robbins (2009) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor seperti kemampuan (didapatkan dari pelatihan) dan motivasi. Seorang pegawai harus memiliki keinginan, kegairahan dan dorongan untuk berprestasi tinggi sehingga termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerja seseorang tersebut akan meningkat juga. Kinerja pegawai juga perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang baik.

Jakarta sebagai Ibu Kota Negara Republik Indonesia menjadikan kota ini sebagai pusat kegiatan perekonomian dan pemerintahan. Jakarta melakukan banyak pembangunan sehingga kota ini maju dan menarik perhatian masyarakat untuk melakukan urbanisasi, menarik baik sebagai tempat usaha, kerja, maupun tempat tinggal (Bappeda DKI). Menurut UU No. 28 Tahun 2002 dan Peraturan Pemerintah Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Nomor 7 Tahun 2010 mengenai Perizinan Bangunan, sebelum membangun rumah, masyarakat harus memiliki izin untuk mendirikan bangunan. Izin tersebut lebih dikenal dengan Izin Mendirikan Bangunan (IMB), di Jakarta IMB dikeluarkan oleh Dinas Perizinan Bangunan.

Kondisi motivasi, pelatihan, dan kinerja pegawai pada Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta berdasarkan peninjauan serta observasi pada pegawai, yaitu diketahui rekapitulasi penilaian kinerja pertahun dari 2011 sampai dengan 2013 tidak mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat nilai kinerja di tiga wilayah seperti Jakarta Timur, Jakarta Pusat dan Jakarta Utara berkisar antara 97 dan 98 persen. Penilaian kinerja yang baik ini bertolak belakang dengan nilai penyelesaian permohonan izin mendirikan bangunan (PIMB) yang tidak terselesaikan mengalami peningkatan, nilainya naik 1 persen di setiap tahunnya. SDM yang ada telah mencukupi tetapi tidak didukung oleh kompetensi yang baik berakibat pada kinerja tidak maksimal. Setelah dikonfirmasi melalui observasi pelaksanaan tugas dibandingkan dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah mendapat sertifikat ISO 9001 adanya ketidaksesuaian kompetensi pegawai pelaksana. Pegawai tidak dibekali kompetensi yang cukup dalam bekerja. Hal ini berdampak pada waktu penyelesaian kerja yang tidak sesuai dengan waktu SOP.

Indikasi adanya penurunan motivasi pada pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan yaitu masih saja ada pegawai yang bekerja belum sesuai dengan SOP. Para pegawai tidak memiliki semangat juang dalam bekerja, hal ini terlihat pada saat melakukan pengamatan bahwa terlihat sedikitnya keberadaan pegawai di dalam kantor padahal diketahui tugas dari suku dinas ini adalah memberi pelayanan dalam bidang administrasi bukan sebagai orang teknis yang bekerja di lapangan. Kejadian ini menimbulkan kesenjangan karena diketahui nilai rekapitulasi absensi pegawai di tiga wilayah Jakarta Timur, Jakarta Utara dan Jakarta Pusat dari tahun 2011 sampai 2013 cukup baik berkisar antara 97% sampai 98%. Kondisi pelatihan yang ada yaitu masih terdapat sejumlah pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan dasar untuk menunjang pekerjaannya dalam melakukan pelayanan publik. Berdasarkan uraian diatas variabel-variabel seperti kinerja, motivasi dan pelatihan masih menarik untuk diteliti karena kinerja sampai saat ini merupakan hal yang penting untuk diketahui suatu organisasi baik itu di pemerintahan atau swasta. Penilaian kinerja dapat bermanfaat bagi Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta agar dapat mengetahui segala kegiatan yang sejalan dengan tujuan dari organisasi, karena semakin

banyak masalah yang akan menjadi tantangan dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Peran dari aparaturnya negara mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan. Tugas yang dihadapi oleh PNS lebih berat dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat, karena semakin kritisnya masyarakat terutama terhadap kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah, apalagi Jakarta dengan Jokowi dan Ahok sebagai pemimpin barunya yang memiliki visi untuk merubah Jakarta menjadi Jakarta baru. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) keragaan dari motivasi, pelatihan dan kinerja dari pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta. (2) hubungan antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta. (3) pengaruh antara motivasi, pelatihan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan metode eksplanatori, jenis penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Lokasi penelitian dilakukan di Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta pada tiga wilayah yaitu Jakarta Timur, Jakarta Utara dan Jakarta Pusat, pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta yang berjumlah 84 pegawai. Jumlah responden ditetapkan berdasarkan teknik sensus dengan mengambil seluruh pegawai dari Suku Dinas tersebut.

Deskripsi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja (Y) sebagai variabel terikat (variabel dependen). Sementara variabel bebas (variabel independen) yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2). Kinerja merupakan tingkat penyelesaian atau hasil kerja dari suatu pegawai di organisasi yang sesuai dengan standar pengukuran, mencakup kualitas meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. Kedua adalah kuantitas, meliputi jumlah

pekerjaan yang dihasilkan. Ketiga adalah penggunaan waktu dalam kerja, meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja. Terakhir adalah kerja sama dengan orang lain di dalam bekerja.

Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan yang perlu diberdayakan untuk memacu dalam bekerja. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg organisasi sebaiknya menciptakan dan meningkatkan faktor motivator (kepuasan bekerja) dan mengurangi faktor hygiene (ketidakpuasan bekerja). Faktor-faktor yang memberikan kepuasan terdiri dari pengakuan atau penghargaan atas pekerjaan, pekerjaan itu sendiri (prestise yang tinggi), pengembangan dan peningkatan karir. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dikalangan pegawai, yaitu kondisi kerja, gaji, pembayaran insentif dan tunjangan kerja. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk memudahkan pembelajaran pekerjaan yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan, pengetahuan, keahlian dan perilaku kerja.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan dan analisis data untuk penelitian ini terdiri dari tahapan-tahapan seperti (1) uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Hasil uji validitas variabel motivasi, pelatihan dan kinerja menunjukkan nilai $r > 0.3$, maka dapat dikatakan kuesioner yang digunakan valid. Hasil uji Pengujian reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan *Alfa Cronbach*. Hasil penelitian menunjukkan variabel yang digunakan memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.60 , maka semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. (2) pengujian asumsi klasik model regresi berganda meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Hasil pengujian data yang digunakan terbebas dari asumsi klasik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. (3) analisis regresi linier berganda, tujuan dilakukan uji ini untuk menguji pengaruh dari variabel X kepada Y pada tingkat kepercayaan sebesar 95 %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis data primer atau sekunder yang telah terkumpul tanpa

bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Contoh pada penelitian menjelaskan bahwa jenis kelamin perempuan pencapaian persentase nilai persepsi memiliki kecenderungan lebih tinggi dibanding laki-laki, hal ini berhubungan dengan aktualisasi diri. Kesetaraan jender menyebabkan jenis kelamin wanita pada saat sekarang dipandang dapat setara dengan laki-laki dalam bekerja. Pegawai wanita dapat berperan lebih di sektor publik dan berhak memperoleh kesempatan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang sama dengan laki-laki (Hariyono dan Suciarto 2010).

Pencapaian persentase nilai persepsi karakteristik status menikah dan jenis pendidikan S2 juga cenderung lebih tinggi dari status belum menikah dan jenis pendidikan lainnya. Motivasi pegawai dalam bekerja bermacam-macam salah satunya adalah

pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Selain itu, adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan nonmateri (pengakuan diri) tinggi sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja (Arep dan Tanjung 2003, Dessler 2011) dan sadar akan kebutuhan pentingnya kompetensi sebagai penunjang kinerja. Pendidikan yang semakin tinggi juga dapat menyebabkan seorang pegawai menguasai hal yang bersifat teknis atau non teknis dalam bekerja secara lebih baik (Arep dan Tanjung 2003). Pencapaian persentase nilai persepsi responden terhadap masing-masing variabel ditunjukkan pada Tabel 1, 2, dan 3.

Hasil Tabel 1, 2, dan 3 menjelaskan bahwa golongan IV memiliki nilai persepsi cenderung lebih tinggi, semakin tinggi golongan dan jabatan yang diterima menyebabkan motivasi, pelatihan dan kinerja

Tabel 1. Distribusi Nilai Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi

Karakteristik	Distribusi Nilai Motivasi (%)													Total Rata-Rata
	Jumlah	Motivator (X_{11})				Hygyne (X_{12})								
		1	2	3	Tt	1	2	3	4	5	6	Tt		
Laki-laki	56	19	20	22	61	9	12	5	6	12	17	61	61	
Perempuan	28	20	21	22	63	9	13	5	6	13	17	63	63	
Status Belum Menikah	11	18	19	21	58	9	11	5	6	11	17	59	59	
Menikah	73	20	21	22	63	9	13	5	6	13	17	63	63	
Jenis Pendidikan SMA/STM/SMK	16	18	20	21	59	9	11	5	6	11	17	59	59	
S1	57	20	21	22	63	9	13	5	6	13	17	63	63	
S2	11	20	21	22	63	9	13	5	6	13	17	63	63	
Golongan II	12	19	20	22	61	9	12	5	6	12	17	61	61	
Golongan III	68	19	21	22	62	9	13	5	6	13	17	63	63	
Golongan IV	4	22	23	24	69	10	14	5	7	14	18	68	68	
Masa Kerja														
1-5 Tahun	15	16	18	19	53	8	10	5	6	10	15	54	53	
6-10 Tahun	18	17	19	20	56	8	11	5	6	11	16	57	57	
11-15 tahun	8	21	21	22	64	10	13	5	6	13	17	64	64	
16-20 Tahun	20	19	20	22	61	9	12	5	6	12	17	61	61	
>20 Tahun	23	23	23	24	70	11	14	6	7	14	18	70	70	
Jumlah Pelatihan														
1-5 Kali	39	18	19	21	58	9	11	5	6	11	17	59	59	
6-10 Kali	32	20	21	22	63	9	13	5	6	13	17	63	63	
11-15 Kali	8	23	23	24	70	11	14	6	7	14	18	70	70	
16-20 kali	5	23	23	25	71	12	14	6	7	14	18	71	71	

Keterangan:

X_{11} = Indikator Motivator	2 = Tunjangan Kinerja
1 = Penghargaan	3 = Tunjangan Kesehatan
2 = Prestise terhadap pekerjaan	4 = Jumlah Pensiun
3 = Jenjang Karir	5 = Keamanan Kerja
X_{12} = Indikator Hygiene	6 = Fasilitas Kerja
1 = Gaji	

Tabel 2. Distribusi Nilai Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja

Karakteristik	Distribusi Nilai Pelatihan (%)													
	Jml	Kemampuan (X_{21})			Pengetahuan (X_{22})				Keahlian (X_{23})		Perilaku Kerja (X_{24})			Total Rata-rata
		1	2	Tt	3	4	6	Tt	5	6	7	8	Tt	
Laki-laki	56	39	36	75	27	24	24	75	75	27	24	23	74	75
Perempuan	28	42	40	82	28	27	27	82	82	29	27	26	82	82
Status Belum Menikah	11	36	34	70	26	22	22	70	70	26	23	21	70	70
Menikah	73	40	37	77	27	25	25	77	77	27	25	24	76	77
Pendidikan SMA/STM/SMK	16	36	35	71	27	22	22	71	71	26	23	22	71	71
S1	57	40	37	77	27	25	25	77	77	28	25	24	77	77
S2	11	42	39	81	29	26	26	81	81	28	27	25	80	81
Golongan II	12	39	36	75	27	24	24	75	75	27	25	23	75	75
Golongan III	68	40	37	77	27	25	25	77	77	28	25	24	77	77
Golongan IV	4	42	39	81	29	26	26	81	81	29	27	25	81	81
Masa Kerja														
1-5 Tahun	15	34	33	67	25	21	21	67	67	24	22	20	66	67
6-10 Tahun	18	35	33	68	26	21	21	68	68	25	22	21	68	68
11-15 tahun	8	39	36	75	27	24	24	75	75	27	25	23	75	75
16-20 Tahun	20	40	37	77	27	25	25	77	77	28	25	24	77	77
>20 Tahun	23	40	38	78	28	25	25	78	78	28	26	24	78	78
Jumlah Pelatihan														
1-5 Kali	39	38	35	73	27	23	23	73	73	26	24	23	73	73
6-10 Kali	32	39	37	76	26	25	25	76	76	27	25	24	76	76
11-15 Kali	8	45	44	89	31	29	28	89	89	31	29	28	89	89
16-20 kali	5	42	41	83	29	27	27	83	83	29	28	26	83	83

Keterangan:

X_{21} = Indikator Kemampuan	X_{23} = Indikator Keahlian
1 = Kemampuan Kerja	X_{24} = Indikator Perilaku Kerja
2 = Kemampuan Komunikasi	7 = Cepat dalam berpikir
X_{22} = Indikator Pengetahuan	8 = Fleksibel terhadap perubahan
3 = Peningkatan Pengetahuan	9 = Kreatif
4 = Pemahaman tugas	
6 = Pengetahuan up to date	

tinggi. Hal ini perlu dilakukan oleh pegawai pada golongan ini untuk mempertahankan dan meningkatkan *image* agar dinilai pantas menduduki posisi tersebut. Responden yang memiliki golongan tinggi dengan masa kerja lama semakin sadar akan kebutuhan mendapat pelatihan sebagai penunjang kemampuan yang baik karena adanya kesempatan mengembangkan diri melalui berbagai pendidikan dan pelatihan dapat mendukung karir dalam organisasi (Latief, 2012). Masa kerja lebih dari 6 tahun memiliki persentase nilai persepsi responden cenderung lebih tinggi dari masa kerja lainnya. Rida (2013) menyatakan, masa kerja yang semakin tinggi memiliki peranan dalam meningkatkan profesionalisme pegawai karena mereka telah mendapatkan pengalaman selama bekerja dan banyak melakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan.

Jumlah pelatihan lebih dari 11 kali memiliki persentase nilai persepsi cenderung tinggi. Semakin banyak pelatihan yang diikuti semakin banyak kemampuan

dan pengetahuan yang didapat untuk menambah motivasi dalam rangka menunjukkan potensi diri yang berdampak pada kinerja lebih baik. Pelatihan sebagai cara pegawai dalam mengelola kemampuan intelektualnya, hal ini juga merupakan bagian memotivasi ditinjau dari kemampuan diri sendiri (Arep dan Tanjung, 2003).

Uji Hubungan variabel Motivasi, Pelatihan dan Kinerja (Korelasi)

Perhitungan uji korelasi ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 20, diperoleh hasil yang ada pada Tabel 4 bahwa dari enam indikator yang berasal dari dua variabel independent yang ada, terdapat lima indikator (motivator, *hygyne*, kemampuan, keahlian dan perilaku kerja) memiliki korelasi keeratan yang kuat. Satu indikator yaitu pengetahuan memiliki keeratan yang cukup kuat. Berdasarkan hasil uji korelasi indikator, indikator motivator (X_{11}) yang terdiri dari penghargaan dari atasan, jenjang karir dan

Tabel 3. Distribusi Nilai Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja

Karakteristik	Distribusi Nilai Kinerja (%)														Tt Rata-Rata
	Jml	Kualitas (y ₁₁)					Kuantitas	Waktu Kerja			Kemampuan				
		1	2	3	4	Tt	(y ₁₂)	6	7	Tt	Kerjasama (y ₁₄)				
											8	9	10	Tt	
Laki-laki	56	19	18	20	20	77	77	40	37	77	24	28	25	77	77
Perempuan	28	20	20	20	20	80	80	41	39	80	25	28	27	80	80
Status Belum Menikah	11	18	18	20	20	76	76	39	37	76	24	27	25	76	76
Menikah	73	19	19	20	20	78	78	40	38	78	24	29	25	78	78
Pendidikan SMA/STM/SMK	16	18	18	19	19	74	73	38	36	74	23	27	24	74	74
S1	57	20	19	20	20	79	79	40	39	79	24	29	26	79	79
S2	11	20	19	20	20	79	79	40	39	79	24	29	26	79	79
Golongan II	12	19	18	20	20	77	76	40	37	77	24	28	25	77	76
Golongan III	68	19	18	20	20	77	76	40	37	77	24	28	25	77	76
Golongan IV	4	19	18	20	20	77	77	40	37	77	24	28	25	77	77
1-5 Tahun	15	17	16	18	19	70	70	36	34	70	21	26	23	70	70
6-10 Tahun	18	18	18	19	19	74	73	38	36	74	23	27	24	74	74
11-15 tahun	8	18	17	19	19	73	73	38	35	73	23	26	24	73	73
16-20 Tahun	20	19	19	20	20	78	78	40	38	78	24	29	25	78	78
>20 Tahun	23	19	19	20	20	78	78	40	38	78	24	29	25	78	78
Jumlah Pelatihan															
1-5 Kali	39	18	18	19	19	74	74	38	36	74	23	27	24	74	74
6-10 Kali	32	19	18	20	20	77	77	40	37	77	24	28	25	77	77
11-15 Kali	8	20	20	22	23	85	85	43	42	85	27	30	28	85	85
16-20 kali	5	19	19	20	21	79	79	40	39	79	25	28	26	79	79

Keterangan: Y_{11} = Indikator Kualitas

1 = Kecepatan menyerap dan menganalisis informasi

2 = Kesalahan kerja

3 = Penggunaan Fasilitas Kerja

4 = Kesesuaian Pekerjaan dengan SOP

 Y_{12} = Indikator Kuantitas (Pemahaman Tupoksi) Y_{13} = Indikator Waktu Kerja

6 = Kesesuaian waktu

7 = Kesesuaian kehadiran

 Y_{14} = Kemampuan Kerjasama

8 = Kerjasama dengan pegawai lain

9 = Adaptasi diri

10 = Tanggungjawab pada kesalahan

prestise terhadap pekerjaan memiliki nilai korelasi paling tinggi dan hubungan kuat dibanding dengan indikator lainnya terhadap kinerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menimbulkan dorongan/energi/semangat yang dapat menggerakkan diri pegawai agar terarah kepada pencapaian kinerja organisasi yang maksimal. Pegawai yang merasa dihargai oleh atasannya, kemudian mendapat promosi atau jenjang karir yang baik serta timbul kebanggaan atas pekerjaan yang dilakukannya akan bekerja lebih giat untuk memberikan hasil yang terbaik.

Hasil pada Tabel 4 juga menjelaskan nilai korelasi antar indikator variabel tertinggi terdapat pada indikator kemampuan (X_{21}) terhadap indikator pengetahuan (X_{22}) begitu juga sebaliknya. Kinerja pegawai dapat maksimal karena adanya dorongan lebih dalam bekerja yang dapat menimbulkan semangat. Sejalan

dengan hal tersebut kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menunjang kinerja diperoleh melalui pengetahuan yang baik.

Analisis Pengaruh

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. Hasil olah data disajikan pada Tabel 5 diketahui secara keseluruhan terdapat pengaruh secara signifikan antara (1) variabel motivasi, pelatihan terhadap kinerja. (2) indikator yang terdapat dalam variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. (3) variabel motivasi, pelatihan dan karakteristik responden terhadap kinerja. Uji regresi berganda penelitian yang disajikan pada Tabel 5 juga didapatkan adanya pengaruh antara indikator motivator dalam

Tabel 4. Uji Hubungan Variabel Motivasi, Pelatihan dan Kinerja

Indikator	Nilai Koefisien Korelasi						Y
	X ₁₁	X ₁₂	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	
X ₁₁	1	0.699	0.578	0.469	0.501	0.532	0.748
X ₁₂	0.699	1	0.669	0.591	0.570	0.596	0.689
X ₂₁	0.578	0.669	1	0.942	0.910	0.877	0.744
X ₂₂	0.469	0.591	0.942	1	0.932	0.905	0.668
X ₂₃	0.501	0.570	0.910	0.932	1	0.889	0.707
X ₂₄	0.532	0.596	0.877	0.905	0.889	1	0.681

Keterangan:

X₁₁ : Motivator
X₂₄ : Keahlian
X₁₂ : Hygiene

X₂₅ : Perilaku kerja
X₂₁ : Kemampuan
Y : Kinerja
X₂₂ : Pengetahuan

variabel motivasi dan indikator keahlian dalam variabel pelatihan serta karakteristik jenis pendidikan terhadap kinerja.

Motivasi dan kompetensi yang rendah dapat menyebabkan hasil kerja yang dibuat oleh pegawai tidak maksimal. Diperkuat oleh penelitian dari Khan (2012), tiap faktor atau masing-masing variabel bebas, yaitu motivasi dan pelatihan berperan penting untuk meningkatkan kinerja. Selain dorongan, semangat yang didapatkan dari motivasi, kemampuan pegawai dari pelatihan juga penting dilakukan agar kompetensinya baik dalam bekerja. Akhtar, *et al.* (2012) dan Mangkunegara (2005) menyatakan, jika motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tinggi tanpa diikuti oleh kemampuan, pengetahuan yang menimbulkan keahlian dalam bekerja yang cukup tidak mungkin mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil uji regresi berganda akan disajikan pada Tabel 5.

Kinerja pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta masih rendah terutama pada waktu kerja yang tidak sesuai dengan SOP karena kurangnya kompetensi untuk melakukan pekerjaan. Pegawai juga tidak termotivasi dengan baik dapat dilihat dari sedikitnya keberadaan pegawai di kantor, padahal diketahui motivasi kerja berpengaruh penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan seharusnya manajerial memiliki prinsip untuk membangun sistem motivasi pada pegawainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susan, *et al.* (2012), motivasi atau dorongan penting diberikan kepada pegawai polisi di Kenya dalam upaya meningkatkan kinerjanya sebagai pelayan masyarakat.

Berdasarkan dari hasil penelitian, membangun motivasi pada pegawai dapat dilakukan dengan memberi penghargaan atas pencapaian pekerjaan, membuat jenjang karir yang jelas dan *fair* sehingga menimbulkan rasa kebanggaan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal-hal tersebut berhubungan dengan faktor intrinsik atau motivator dalam bekerja. Sejalan dengan hasil penelitian dari Mudayana (2010) menyebutkan sub variabel motivasi intrinsik yang terdiri dari pengakuan prestasi kerja, pengembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dorongan yang menimbulkan semangat kerja tanpa diikuti oleh kompetensi yang baik juga tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan dasar kepribadian seorang pegawai yang penting dipenuhi untuk mampu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Hasil penelitian menjelaskan keahlian pegawai dalam bekerja mempengaruhi kinerja. Pelatihan yang menimbulkan keahlian pada pegawai dapat membantu mereka dalam mengerjakan pekerjaan agar sesuai dengan SOP sehingga hasil kerjanya dapat maksimal. Sesuai dengan hasil penelitian, pelatihan merupakan suatu rencana usaha untuk memudahkan pembelajaran pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku kerja (Noe, 2008).

Jenjang pendidikan yang semakin tinggi menurut hasil uji yang disajikan pada Tabel 5 dijelaskan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang berpendidikan tinggi memiliki kemampuan yang lebih dalam menangkap informasi dalam bekerja, mereka memiliki pola pikir yang terstruktur dan sistematis

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Variabel/ Indikator	R ²	F	t	Sig
1. $Y = \alpha + X_1 + X_2$	X ₁	67.3%	83.294	6.099	0.000*
	X ₂			4.622	0.000*
	X ₁₁			4.244	0.000*
	X ₁₂			1.679	0.097
2. $Y = \alpha + X_{11} + X_{12} + X_{21} + X_{22} + X_{23} + X_{24}$	X ₂₁	72.5 %	33.860	-0.210	0.834
	X ₂₂			0.132	0.895
	X ₂₃			3.614	0.001*
	X ₂₄			-0.672	0.504
	X ₁			6.218	0.000*
	X ₂			4.650	0.000*
3. $Y = \alpha + X_1 + X_2 + K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6$	K ₁	70 %	21.926	-1.348	0.182
	K ₂			-1.326	0.189
	K ₃			1.717	0.090
	K ₄			-1.763	0.082
	K ₅			1.269	0.208
	K ₆			-1.567	0.121

*: Signifikan 5%

Keterangan:

X ₁ = Motivasi	X ₂₄ = Perilaku kerja
X ₂ = Pelatihan	K ₁ = Jenis Kelamin
X ₁₁ = Motivator	K ₂ = Status Pernikahan
X ₁₂ = Hygiene	K ₃ = Jenis Pendidikan
X ₂₁ = Kemampuan	K ₄ = Golongan
X ₂₂ = Pengetahuan	K ₅ = Masa Kerja
X ₂₃ = Keahlian	K ₆ = Jumlah Pelatihan

yang dapat digunakan dalam membantu mengerjakan pekerjaannya (Sinambela 2012).

IMPLIKASI MANAJERIAL

Kelemahan organisasi dalam hal waktu penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan SOP karena kompetensi pegawai belum cukup baik. Organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dengan memberi dorongan serta memaksimalkan kapasitas kemampuan SDM. Penerapan yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam mewujudkan SDM yang baik dengan pemberian dorongan semangat atau motivasi serta melakukan pelatihan.

Motivasi pegawai dalam bekerja harus lebih diperhatikan dengan cara memberi penghargaan dan jenjang karir yang baik untuk pegawai. Pimpinan organisasi tidak segan-segan memberikan *reward* kepada pegawai atas segala pencapaian dalam pekerjaan. Pengembangan kompetensi juga penting diperhatikan sehingga pegawai lebih ahli dalam bekerja.

Secara parsial keahlian sendiri berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini juga dapat mereka gunakan dalam meningkatkan karir agar setiap PNS dapat naik jabatan secara lebih kompetitif lagi satu sama lain. Jika dilihat dalam Undang-undang mengenai aparatur negara, kenaikan pangkat dan jabatan (karir) PNS didasarkan pada perbandingan yang obyektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan dan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Organisasi juga perlu menumbuhkan kebanggaan menjadi abdi masyarakat pada pegawai karena PNS merupakan pekerjaan yang baik dan mulia. Kinerja PNS dipengaruhi oleh faktor tanggungjawab moral dan spiritual sebagai pelayan masyarakat, sumber gajinya berasal dari masyarakat sehingga harus kembali ke masyarakat. Tindakan yang dapat dilakukan organisasi yaitu dengan mengingatkan kembali kode etik yang terdapat pada Peraturan Pemerintah (PP) No 42 Tahun 2004 dan PP No 53 Tahun 2010 mengenai disiplin kerja PNS.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian diperoleh beberapa temuan sebagai berikut: (1) Pencapaian persentase nilai persepsi karakteristik terhadap ketiga variabel diperoleh bahwa jenis kelamin perempuan, status menikah, jenis pendidikan S2, golongan IV, masa kerja lebih dari 6 tahun, dan jumlah pelatihan lebih dari 11 kali cenderung memiliki nilai persentase yang tinggi. (2) Diketahui bahwa indikator motivator seperti adanya penghargaan terhadap pekerjaan, jenjang karir yang jelas dan kebanggaan terhadap pekerjaan dari variabel motivasi memiliki nilai koefisien korelasi paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya terhadap kinerja. Sedangkan nilai korelasi antar indikator variabel tertinggi terdapat pada indikator kemampuan terhadap indikator pengetahuan begitu juga sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki dorongan lebih dalam bekerja akan menimbulkan semangat untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sejalan dengan hal tersebut kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menunjang kinerja diperoleh melalui pengetahuan yang baik. (3) Pengujian secara keseluruhan terhadap ke tiga model memiliki pengaruh yang signifikan. Pelatihan yang diterima pegawai sebaiknya mampu meningkatkan kinerja, disamping itu motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan juga memiliki peran penting untuk meningkatkan semangat kerja yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerjanya. Indikator motivator dalam variabel motivasi dan indikator keahlian dalam variabel pelatihan serta karakteristik jenis pendidikan memiliki pengaruh yang paling signifikan secara parsial terhadap kinerja. Faktor motivator memberi peluang untuk promosi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tinggi tanpa diikuti oleh kemampuan, pengetahuan yang menimbulkan keahlian dalam bekerja yang cukup tidak mungkin mencapai kinerja yang lebih baik.

Saran

Saran yang dapat digunakan terkait temuan dalam penelitian ini yaitu: (1) Pelatihan harus lebih sering dilakukan dengan melihat kebutuhan kompetensi pegawai. (2) Motivasi dapat juga diberikan oleh pimpinan organisasi dalam bentuk perhatian dan dorongan

dalam bekerja serta meningkatkan aktivitas informal dalam rangka mengingatkan kembali hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kode etik sebagai PNS. (3) Komponen dalam indikator *hygiene* sebaiknya dibuat lebih bervariasi agar tidak terbatas pada kompensasi. (4) Penelitian ini dilakukan hanya pada pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan di kota Jakarta dan belum membandingkan dengan daerah lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, Fahrizal, M., Herdiyansah, D. 2009. Pengaruh Pelatihan dalam Rangka Peningkatan Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Jurusan Administrasi Bisnis Poltek Negeri Pontianak. *Jurnal Poltek Negeri Pontianak*. Vol.7(1):72–79.
- Akhtar, M.F., Ali, K., Sadaqat, S., Hafeez, S. 2011. Extent of Training in Banks and its Impact on Employees Motivation and Involvement Job. *Journal of Contemporary Research in Business*. Vol.2(12):793–806.
- Arep, I. dan Tanjung, H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo,
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti, Indonesia.
- [Bappeda DKI] . 2013. Pembangunan Sarana dan Prasarana Kota. <http://www.bappeda.go.id>. [Akses 28 September 2013].
- Dessler, G. 2011. *Human Resources Management 12th ed.* United States-New Jersey: Prentice Hall.
- Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariyono, P., Suciarto, S. 2010. *Persepsi Masyarakat tentang Wanita secara Sosio Kultural, Motivasi Kerja Wanita dan Pembagian Peran secara Seksual di Yogyakarta [Disertasi]*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamali, S., Khan, B., Khan, M.B., Khan, A.B. 2003. Motivation and its Impact on Job Performance. *Journal of Economic*. Vol. 2(1):1–8.
- Khan, M.I. 2012. The Impact of Training and Motivation on Performance of employee. *Jurnal of The Institute of Business Administration Karachi University of Arts Science and Technology Islamabad*. Vol.7(2):1–13.
- Latief, B. 2012. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Mega Mulia Servindo di Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.1(2):61–70.

- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. Mangkuprawira, S., Hubeis, A.V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mudayana, A.A. 2010. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 4(5):84-92.
- Noe, R.A. 2008. *Employee Training and Development 4th ed.* United States-New York: Mc Graw Hill.
- Noe, R.A., John, R.H., Gerhart, Barry, Patrick, M.W. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwati, S. 2010. Pengaruh Motivasi kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan*. Vol.2(3):1-13.
- Rida, M. 2013. Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Sukasada. *Jurnal Pascasarjana Pendidikan Dasar Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol.2(3):11-20.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S.P. 2009. *Organizational Behavior 13th ed.* United States- New Jersey: Pearson Education.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susan, W.M., Gakure, W., Kiraithe, E.A., Waititu, A.G. 2012. Influence of Motivation on Performance a Focus to The Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. Vol.3 (23): 195-204.
- Tjahjono, B.N., Gunarsih, T. 2005. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Daya Saing Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Vol.1(3):1-8.