ANALISIS PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Eliyana[1], Andi Syarifuddin,[2] Sutarjo Tui[3]

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

[1]andieliyana18@gmail.com, [2]andisyarifuddin@gmail.com, [3]sutardjotui@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance at the Transportation Office of South Sulawesi Province. This research uses quantitative methods. The population in this research was employes of South Sulawesi Province Transportation Office in the Bone II Pengupan Port Technical Implementation Unit, amounting to 80 people. Data were collected through observation, questionnaire interview and documentation. The results showed that training and motivation had a partially significant effect on employees'performance.

Keywords*: training, motivation,performance*

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya, jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Menurut Suwatno (2011), kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Robert L. Mathis dan John Jackson (2001), yaitu kemampuan pegawai, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi atau perusahaan.

Kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Prov. Sulsel masih kurang maksimal. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin, misalnya saat jam istirahat banyak pegawai yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai. Kurangnya kedisiplinan tersebut menyebabkan pelanggan yang akan melakukan konsultasi menjadi menunggu terlalu lama sehingga banyak pelanggan yang merasa kecewa dan membuang-buang waktunya. Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Prov. Sulsel diduga karena kurangnya motivasi kerja bagi pegawai.

Secara harfiah motivasi berarti pemberiaan motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan, serta mungkin limpahan materi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari *(conscious needs)* maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari *(unconscious needs)*, demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Menurut Wayne dalam Suwatno (2011), pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial dari pegawai itu.

Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan pegawai bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya. Pengertian tentang pelatihan itu sendiri menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011), pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan, menurut Andrew dalam Suwatno (2011), pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai *non* manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Namun, tanpa adanya pelatihan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik begitu. Sebaliknya, jika seorang pegawai memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Jadi, adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kemampuan sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik bagi Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan,
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, dan
3. Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja karyawan merupakah hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robert L. Mathis dan John Jackson (2001), faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sesorang adalah kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan dengan organisasi atau perusahaan.

Menurut Stokes dalam Kadarsiman (2012), motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan pendapat lainnya, motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya (Cascio, 1995).

Menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011), pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan, menurut pendapat Andrew E. Sikula dalam Suwatno (2011),

pelatihan *(training)* adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berdasarkan pendapat Hani Handoko (2001), pelatihan kerja dapat menggunakan teknik *on the job training.* Teknik-teknik *on the job training* merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan *supervise* langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman (biasanya karyawan yang lain).

Pelatihan kerja adalah proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, serta sikap karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

Motivasi diartikan sebagai dorongan *(driving force)* yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Mangkunegara (2014), motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang *pro* dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah teori hierariki kebutuhan maslow (Robbins & Judge, 2014).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung (Hasibuan, 1996). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode langsung *(direct motivation)*, merupakan motivasi materiil atau *non* materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan, misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
2. Metode tidak langsung *(indirect motivation)*, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas.

Menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011), pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dalam Suwatno (2011), pelatihan *(training)* adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan pendapat Hani Handoko (2001), pelatihan kerja dapat menggunakan teknik *on the job training*. Teknik-teknik *on the job training* merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan *supervise* langsung, seorang "pelatih" yang berpengalaman (biasanya karyawan yang lain). Berdasarkan kajian di atas, pelatihan kerja adalah proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk trampil, terdidik dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing.

Martoyo (2006), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan. Para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kekurangan dan kelebihan yang ada akan menjadi cambuk bagi karyawan mereka dimasa yang akan datang.

Penelitian yang dilakukan oleh Heru Setiyono yang berjudul Pengaruh Kompensasi

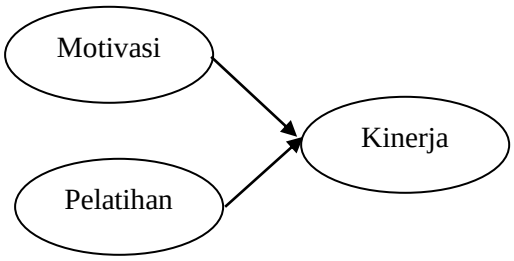
dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Obyek yang diteliti pada penelitian Heru Setiyono adalah pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukan bahwa kedua variable, yaitu kompensasi sebagai variabel independen pertama (X1) dan motivasi kerja sebagai variabel independen kedua (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Perbedaannya adalah penelitian tersebut tidak menggunakan pelatihan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini menggunakan kompensasi sebagai variabel independen.

H_1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

H_2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

H_3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Eliyana (2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang digunakan dalam pengambilan datanya, yaitu menggunakan teknik dokumentasi dan angket yang berupa sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Penelitian ini direncanakan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian direncanakan berlangsung selama 2 (dua) bulan.

Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif dan bisa ditafsirkan sama oleh semua orang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, jumlah sampel dibatasi sebanyak 60 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur system dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja dilevel individual, kelompok, dan organisasi yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial dari karyawan tersebut.

Motivasi berasal dari kata latin *"movere"* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan berkerja seseorang. Setiap motif mempunya tujuan tertentu yang ingin dicapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Responden

No	UNIT KERJA	A	B	C	D	E	Jumlah
A	Dinas Perhubungan Prov. Sulsel						
1	Bidang Lalu Lintas Jalan	1					1
2	Seksi Lalu Lintas		1	2	2	6	11
3	Seksi Sarana dan Prasarana		1	2	0	8	11
4	Seksi Keselamatan		1	2	0	4	7
						Jumlah A	30
B	Dinas Perhubungan Prov. Sulsel						
1	Bidang Pelayaran	1					1
2	Seksi Angkutan Laut		1	2	1	5	9
3	Seksi Kepelabuhanan		1	2	0	7	10
4	Seksi ASDP		1	2	2	5	10
						Jumlah B	30
Jumlah Total A+B		2	6	12	5	35	60

No	UNIT KERJA	A	B	C	D	E	Jumlah
A	Dinas Perhubungan Prov. Sulsel						
1	Bidang Lalu Lintas Jalan	1					1
2	Seksi Lalu Lintas		1	2	2	6	11
3	Seksi Sarana dan Prasarana		1	2	0	8	11
4	Seksi Keselamatan		1	2	0	4	7
						Jumlah A	30
B	Dinas Perhubungan Prov. Sulsel						
1	Bidang Pelayaran	1					1
2	Seksi Angkutan Laut		1	2	1	5	9
3	Seksi Kepelabuhanan		1	2	0	7	10
4	Seksi ASDP		1	2	2	5	10
						Jumlah B	30
Jumlah Total A+B		2	6	12	5	35	60

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Keterangan :

A = Kepala Bidang/ Kepala UPT (S1 – S3)
B = Kepala Seksi (S1 – S2)
C = Staf dengan tingkat Pendidikan S1
D = Staf dengan tingkat Pendidikan D3
E = Staf dengan tingkat Pendidikan SMA

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
Laki - Laki	46	82.50%
Perempuan	14	17.50%
Total	60	100%

Sumber: data primer diolah (2020).

Berdasarkan jenis kelamin, data yang diperoleh dari Bidang Lalu Lintas Jalan dan Bidang Pelayaran, jumlah perempuan pada Bidang Lalu Lintas Jalan sebanyak 8 orang dan laki-laki sebanyak 32 orang, sementara pada Bidang Pelayaran jumlah yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang dan 34 orang laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen kinerja (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linear yang menunjukkan bahwa nilai p *value* sebesar 0,000 < 0,05, maka kedua variabel tersebut linear.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen kinerja (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linear yang menunjukkan bahwa nilai p *value* sebesar 0,000 < 0,05 maka kedua variabel tersebut linear.

Besarnya korelasi *pearson product moment* antar variabel. Semakin mendekati 1 atau -1 maka korelasi makin kuat. Jika positif maka hubungan positif, sebaliknya jika negatif maka hubungannya negatif.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian,penulis mengambil kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan; 2) Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai yang sangat signifikan; 3) Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: 1) Pelatihan pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi, utamanya kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan teknis yang berkaitan dengan bidang tugas; 2) Diharapkan pimpinan dapat memberikan perhatian khusus terkait pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai agar kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki daya saing.

DAFTAR PUSTAKA

Imam, Ghozali. (2006). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu, SP. (2008). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Leonardo, Listiyanto. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Pengetahuan Tentang Profesi Akuntansi PubliK Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAK) Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2008 Dan 2009 UNY. *Skripsi*. FE NUY.

Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Muhammad, Sulaiman. (2012). Pengaruh Partisipasi Dan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Intisar Primula Jakarta. *Skripsi*. FE UNY.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. (2011).

Suwatno dan Donni, Juni, Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.