

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MANOKWARI SELATAN

Page | - 83 -

Leonard Rumadas¹, Y. Heri Saptomo², Louis S. Bopeng³

Universitas Papua

Correspondence Email: herisaptomo432@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam melaksanakan penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah responden yang dijadikan sampel adalah 33 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Untuk pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan Teknik analisis data menggunakan Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian disarankan agar diberikan reward bagi pegawai berprestasi, peningkatan pelatihan terutama pelatihan teknis bagi pegawai, peningkatan fasilitas pekerjaan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the motivation, training and work facilities that have a partial and simultaneous effect on the performance of employees of the Personnel and Human Resources Development Agency. In carrying out this research, the type of research used is quantitative research.

The sample determination technique uses a saturated sample, that is, all members of the population are sampled. The number of respondents sampled was 33 respondents. The data collection techniques used are observation, interviews and questionnaires. For instrument testing using validity and reliability tests. Meanwhile, the data analysis technique uses Multiple Regression.

The results showed that Motivation does not have a significant effect on employee performance, Training has a significant effect on employee performance, work facilities do not have a significant

effect on employee performance, Motivation, training and work facilities simultaneously affect employee performance. The results of the study, it is recommended that rewards be given to outstanding employees, increased training, especially technical training for employees, and improved job facilities.

Keywords: Motivation, Training, Employment Facilities, and Performance

Page | - 84 -

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005), sedangkan menurut Moeheriono (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Sri Wahyuni (2014), pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif. Namun pada kenyataan dalam lingkungan kerja masih terlihat bahwa pegawai lebih cenderung mengerjakan hal-hal yang sudah menjadi rutinitas tanpa adanya ide-ide kreatif yang dapat dikembangkan.

Motivasi Menurut (Hodgets, (2003)) *motivation is psycholocial process through which unsatisfied wants or need lead to drives that are aimed to goals or incentives*. Dari definisi tersebut, paling tidak motivasi terkait dengan proses psikologi, misalnya keinginan; sikap serta tindakan; tujuan organisasi. Sedangkan Robbins and judge (2013) menyatakan *motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*. Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Sedangkan Gibson, et.al (2012) menyatakan teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yakni content theories dan process theories. *Content theories* (teori-teori kepuasan) memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Teori-teori ini mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. *Process theories* (teori-teori proses) menerangkan dan menganalisa bagaimana perilaku didorong, diarahkan, diarahkan, dan dihentikan. Teori ini terdiri atas Teori Maslow, Alderfer, Herzberg dan Mc Clelland. Sedangkan Teori proses dibangun oleh teori Vroom, Adam, Skinner dan Locke. Penelitian yang dilakukan oleh Zameer et al. (2014) dalam Suryawan (2019) menemukan bahwa motivasi kerja sangat vital untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industri minuman di Pakistan

Menurut Dessler (2009), pelatihan adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru atau lama untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2004), pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan

tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Kawiana (2020), Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan ini kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur. Langkah-langkah yang secara spesifik dapat diukur dan pencapaian target tepat waktu sebagaimana diuraikan di atas memberikan pedoman kepada instruktur dan peserta pelatihan untuk mengevaluasi kesuksesan mereka. Jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Kegagalan dapat menjadi umpan balik bagi divisi pengembangan SDM dan peserta pelatihan untuk evaluasi bagi program selanjutnya di masa mendatang

Faktor lain peningkatan kinerja pegawai adalah adanya ketersediaan fasilitas kerja bagi pegawai. Tjiptono (2004) mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disisi lain, Djoyowiriono (2005) juga menyatakan bahwa fasilitas adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Koyong (2011), fasilitas kerja merupakan pelayanan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Byars dan Rue (2008) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Manokwari Selatan merupakan salah satu penyelenggara Pemerintahan di Kabupaten Manokwari Selatan Provinsi Papua Barat yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Manokwari Selatan Nomor 18 Tahun 2017. Salah satu fungsi BKPSDM Kabupaten Manokwari Selatan adalah menyiapkan sumber daya manusia yang berkinerja baik dan berkualitas dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

Keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Manokwari Selatan dalam mencapai tujuan dan sasarannya tentu tidak terlepas dari kinerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawainya. Sejak berbentuk bagian pada awal pemekaran dan berbentuk lembaga pemerintahan daerah pada tahun 2017, masih terdapat kekurangan atau permasalahan yang dihadapi dalam menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan Nampak bahwa kebutuhan akan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja sangat dibutuhkan dalam bekerja.

Para responden yang diwawancara menyatakan bahwa mereka membutuhkan ruang kerja yang nyaman dan aman. Rasa nyaman dibutuhkan para pegawai disebabkan sampai saat ini ruang dan tempat masih belum mencukupi untuk digunakan pegawai, sedangkan rasa aman disini adalah terbebas dari konflik dalam hubungan kerja. Hal ini bisa terjadi karena minimnya ruang kerja pegawai dan fasilitas kerja. Selain itu, para pegawai saat ini juga menginginkan pelatihan kerja terutama menyangkut pelatihan yang berbasis informasi dan teknologi. Data table 1 di bawah ini menunjukkan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan.

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja
Presentase Aparatur Yang Mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional

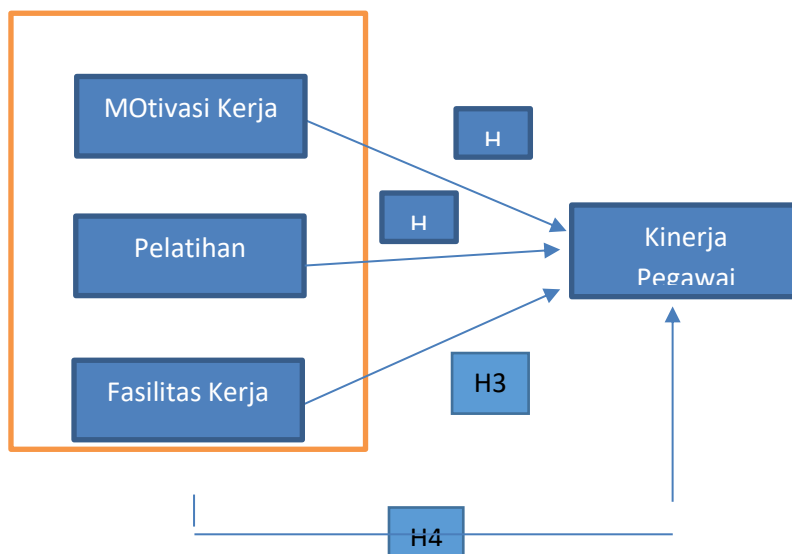
Tahun	Aparatur yang mengikuti diklat		Capaian (%)
	Target	Realisasi	
2017	7	2	28,6%
2018	7	1	14,3%
2019	8	-	-
2020	10	1	10,0%

Sumber : Renstra BKPSDM

Dari data table diatas Nampak bahwa pada tahun awal pendirian yaitu tahun 2017, data pegawai belum tertata dan masih memerlukan konsolidasi data, sehingga pada tahun tersebut masih minim pegawai yang bisa diajukan untuk pelatihan. Hal ini berlanjut pada tahun berikutnya sampai dengan tahun 2020 nampak terlihat pada tabel diatas bahwa realisasi pegawai yang mengikuti diklat tidak dapat mencapai target yang diinginkan, yaitu hanya berkisar 10,0% – 28,6%. Dari fenomena-fenomena tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan, dan fasilitas kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Manokwari Selatan.

KERANGKA PIKIR

Menurut Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Ningrum (2017) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai. Widiyanto (2017) mengemukakan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Arofah (2015) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pikir

HIPOTESIS

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel berjumlah 33 orang. Untuk mendapatkan data yang akurat, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja diperoleh dengan wawancara dan kuesioner. Untuk Kuesioner pengukuran menggunakan skala Likert dari Sangat Setuju diberikan bobot 5, Setuju diberikan bobot 4, Netral diberikan bobot 3, Tidak Setuju diberikan

bobot 2 dan Sangat Tidak Setuju diberikan Bobot 1. Untuk menguji instrument kuesioner digunakan Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji Reliabilitas merupakan uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk/variable (Sugiyono, 2014). Teknik Analisis Data digunakan Regresi Berganda dimana dirumuskan sebagai berikut:

Page | - 88 -

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Pelatihan

X_3 = Fasilitas Kerja

Y = Kinerja

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen

Var	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
X1	1	0,411	0,344	Valid
	2	0,701	0,344	Valid
	3	0,596	0,344	Valid
	4	0,794	0,344	Valid
	5	0,772	0,344	Valid
	6	0,662	0,344	Valid
	7	0,656	0,344	Valid
	8	0,670	0,344	Valid
	9	0,763	0,344	Valid
	10	0,784	0,344	Valid
	1	0,751	0,344	Valid
	2	0,633	0,344	Valid
	3	0,699	0,344	Valid

X2	4	0,718	0,344	Valid
	5	0,811	0,344	Valid
	6	0,714	0,344	Valid
	7	0,835	0,344	Valid
	8	0,800	0,344	Valid
	9	0,600	0,344	Valid
	10	0,856	0,344	Valid
X3	1	0,700	0,344	Valid
	2	0,835	0,344	Valid
	3	0,748	0,344	Valid
	4	0,731	0,344	Valid
	5	0,834	0,344	Valid
	6	0,800	0,344	Valid
Y	1	0,850	0,344	Valid
	2	0,836	0,344	Valid
	3	0,835	0,344	Valid
	4	0,528	0,344	Valid
	5	0,798	0,344	Valid
	6	0,625	0,344	Valid
	7	0,836	0,344	Valid
	8	0,830	0,344	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh bahwa semua $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dari variabel motivasi (X1), Pelatihan (X2), Fasilitas Kerja (X3) dan Kinerja (Y) pada kuisioner dikatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Uji realibitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran setiap item pernyataan yang terdapat pada kuisioner penelitian. Nilai batas yang diperkenankan untuk menilai atau menguji apakah setiap variabel dapat dipercaya, handal dan akurat dipergunakan formula *Alpha Cronbach*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach* $\geq 0,70$, jika *alpha cronbach* $< 0,70$ maka dikatakan tidak reliable. Berdasarkan Tabel dibawah ini Nampak bahwa instrument Motivasi, Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kinerja semua reliable.

Tabel 3.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	N of item
Motivasi (X1)	0,864	10
Pelatihan (X2)	0,906	10
Fasilitas Kerja (X3)	0,864	6
Kinerja (Y)	0,900	8

Page | - 90 -

Sumber: Data Primer, diolah 2021 .

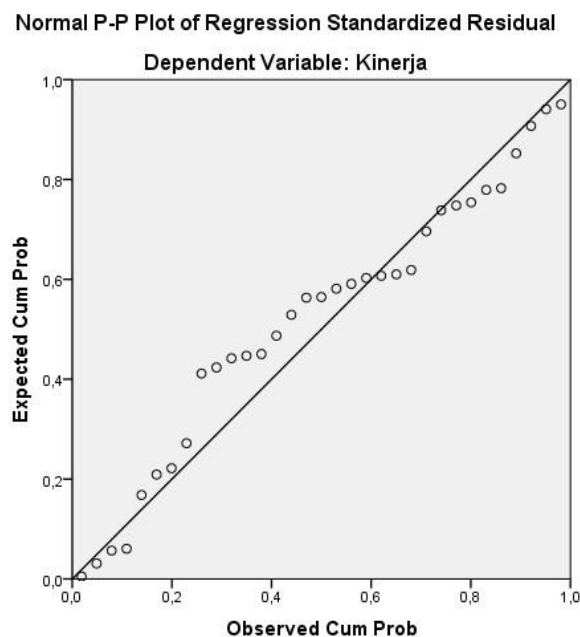
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Normalitas P-Plot Regression Standardized Residual

Gambar 2. Uji Normalitas Data



Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang ditentukan terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolonieritas, dapat dilihat melalui nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) masing- masing variabel independent.

Page | - 91 -

Tabel 4.

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Independen	Collierity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0,563	1,776
Pelatihan (X2)	0,646	1,547
Fasilitas Kerja (X3)	0,734	1,362

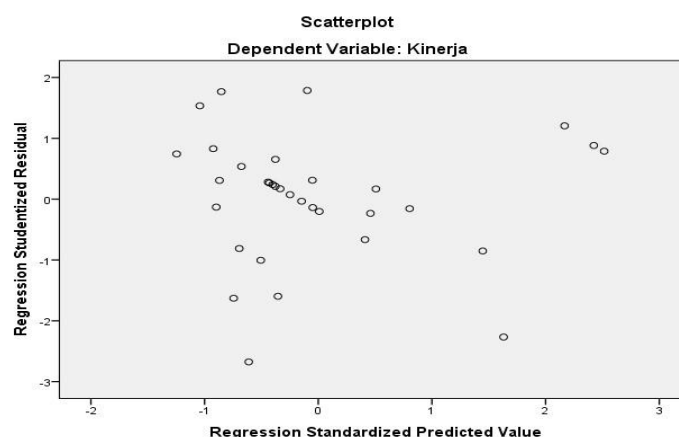
Sumber : Data Primer Pengolaan SPSS, 2021

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai VIF dari ketiga variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari multikolinearitas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2006). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik *Plot* antara nilai prediksi dalam variabel terikat (*Standardized predicted value* atau ZPRED) dengan residualnya (*Standadized residual* atau SRESID).

Gambar 3. Uji Hetersokedastisitas



Gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja.

Karakteristik Responden

Page | - 92 -

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Manokwari Selatan berumur antara 21 – 30 tahun (63,64%) dan sisanya berumur 31 – 40 tahun (30,30%) serta diatas 40 tahun (6,06%). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dalam usia produktif. Selanjutnya jika dilihat dari jenis kelamin, mayoritas pegawai adalah pria sebesar 54,55% sedangkan wanita sebesar 45,45%. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas pegawai lulusan SMA/ Sederajat, hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan instansi bahwa, pegawai lulusan SMA masih perlu mendapat bimbingan dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa para pegawai menginginkan adanya pelatihan bagi mereka. Para pegawai menyadari bahwa adanya keterbatasan skill yang mereka miliki, harapan mereka dengan adanya pelatihan akan menunjang kinerja mereka.

Analisis Regresi Berganda

Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen. Selain itu uji F juga digunakan untuk menguji kelayakan persamaan model regresi.

Tabel 5.

UJI F

		Sum of		Mean		
Model		Squares	Df	Square	F	Sig.
1	Regression	181,423	3	60,474	11,341	,000 ^b
		154,638	29	5,332		
	Residual	336,061	32			

Sumber: Data Primer, Diolah

Dari table diatas Nampak bahwa secara simultan Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa nilai sig 0,00 < 0,05. Tabel tersebut juga menjelaskan bahwa model persamaan regresi dinyatakan layak.

Uji Parsial

Uji Parsial ini digunakan untuk mengetahui apakah motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6.

Regresi Linier Berganda

Page | - 93 -

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	3,97	4,913		,81	,425
Motivasi	,153	,130	,198	1,18	,248
	,405	,132	,480	3,066	,005
Pelatihan	,217	,156	,205	1,395	,174

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan table 6 diatas Nampak bahwa secara parsial Motivasi dan Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Motivasi lebih besar dari nilai sig ($0,248 > 0,05$), sedangkan Fasilitas nilai sig $0,174 > 0,05$. Sedangkan Pelatihan Berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa model regresi dan nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah:

Tabel 7.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,540	,492	2,309

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial Motivasi dan Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Motivasi lebih besar dari nilai sig ($0,248 > 0,05$). Adapun hasil ini berbeda dengan penelitian Fatmaningrum (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pada dasarnya, motivasi merupakan sebuah dorongan dari dalam individu yang secara sadar bisa mempengaruhi perilaku individu. Dorongan yang bisa mempengaruhi perilaku tersebut dilakukan atas dasar perbuatan yang bisa dikategorikan menyukai suatu kegiatan atau tidak. Apabila pegawai diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka pegawai pasti akan merasa dihargai sehingga pegawai pun senang dalam bekerja. Hal inipun juga terjadi pada para pegawai instansi BKPSDM Manokwari Selatan dimana secara sadar mereka tergerak untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan wawancara terdapat responden yang merasa gaji mereka belum cukup, lingkungan kerja yang dirasa belum nyaman, keharmonisan hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja yang dirasa masih kurang, tidak adanya penghargaan atau pujian dari atasan atas hasil kinerjanya, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja dari atasan yang dirasa masih kurang. Pada situasi ini, para pegawai dihadapkan pada kondisi kerja yang belum memenuhi harapan dan tidak sesuai ekspektasi mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan melakukan pekerjaan yang cenderung dipaksakan atau dalam keadaan terpaksa. Keterpaksaan dalam bekerja menunjukkan para pegawai tidak memiliki pilihan pada kondisi tersebut. Sehingga motivasi pegawai dalam bekerja untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik menjadi tidak efisien bahkan tidak efektif.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja, mengurangi waktu belajar bagi karyawan agar menjadi lebih berkompeten dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Manokwari Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin baik pelatihan yang diberikan maka kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Manokwari Selatan juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan wawancara dan hasil kuesioner yang telah didarkan, Pelatihan yang diinginkan oleh para pegawai adalah pelatihan yang dapat menunjang kemampuan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Ditinjau dari sisi instruktur, para pegawai menginginkan bahwa instruktur yang menjadi mentor pelatihan adalah instruktur yang menguasai materi pelatihan dan metode pelatihan. Selanjutnya ditinjau dari materi pelatihan, materi pelatihan yang diharapkan pegawai adalah Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada

peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh kantor BKPSDM. Artinya para pegawai menginginkan bahwa materi pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan organisasi saat ini. Dalam hal metode yang digunakan dalam pelatihan, metode penyampaian harus sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. Akhir dari pelatihan ini, para pegawai menginginkan bahwa hasil yang diharapkan dalam penyelenggaraan pelatihan ini dapat meningkatkan skill dan, pengetahuan para pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Fasilitas kerja pada dasarnya berkaitan dengan sarana fisik yang membantu para pegawai dalam bekerja. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian Sari (2016) menunjukkan bahwa Fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai, ditinjau dari fasilitas dan ruangan bekerja, para pegawai pada dasarnya menginginkan terdapatnya fasilitas ruang kerja bagi masing-masing individu. Kondisi yang ada sekarang menurut pegawai kurang memadai, namun tuntutan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan membuat para pegawai harus mampu menuntaskan dengan keterbatasan yang ada. Selain itu, ditinjau dari penggunaan informasi dan teknologi, pesatnya perkembangan informasi dan teknologi serta berbasis data menuntut pegawai untuk menuntaskan pekerjaan. Untuk menunjang hal tersebut, secara kelengkapan para pegawai menyatakan fasilitas kerja tersebut sudah cukup memadai hanya saja para pegawai masih menginginkan pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan mereka. Selain itu para pegawai menginginkan terdapatnya ruangan yang nyaman dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), pelatihan (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Dalam hasil uji determinasi diperoleh bahwa nilai *R square* sebesar 0,540 yang artinya 54,0% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi (X1), pelatihan (X2) dan fasilitas kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 46,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pada dasarnya pegawai negeri sipil telah diberikan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga dengan sendirinya pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan pegawai ingin menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik, dengan harapan prestasi kerja yang dicapai mendapat imbalan yang

sesuai. Penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai penting untuk diberikan karena pegawai akan merasa mendapatkan pengakuan terhadap apa yang selama ini telah dikerjakan dengan baik. Kepastian terhadap karir pegawai merupakan salah satu wujud dari pengakuan terhadap prestasi kerja. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pada dasarnya berbeda-beda terutama dalam memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Tingkat pendidikan yang dimiliki belum dapat menjamin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu dibutuhkan peningkatan kemampuan pegawai yang secara cepat dan tepat. Pelatihan merupakan salah cara untuk dapat meningkatkan kemampuan pegawai, baik pelatihan kepemimpinan maupun pelatihan teknis, tentunya akan dapat membuka wawasan dan menambah kemampuan pegawai sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam melaksanakan tugas, sebaik apapun kemampuan pegawai tanpa didukung dengan ketersediaan fasilitas kerja akan berdampak negatif pada kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tentunya dibutuhkan kecepatan dan ketepatan dalam bekerja. Fasilitas kerja yang memadai akan memberikan kemudahan pegawai dalam bekerja dan pegawai dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diuraikan dalam bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi disebabkan para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan cenderung dipaksakan atau dalam keadaan terpaksa. Keterpaksaan yang terjadi disebabkan para pegawai tidak memiliki pilihan lain pada kondisi keterbatasan yang ada. Sehingga motivasi pegawai dalam bekerja untuk menunjukkan kinerja yang baik menjadi tidak efisien bahkan tidak efektif

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang diinginkan oleh para pegawai adalah pelatihan yang dapat menunjang kemampuan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelatihan yang dimaksudkan pegawai adalah kecakapan instruktur dalam penguasaan materi dan metode pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan skill pegawai.

Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Penyebab tidak signifikannya Fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai ini adalah para pegawai masih mampu menangani pekerjaan dan menuntaskannya meski dalam kondisi fasilitas kerja yang terbatas dan kurang memadai.

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), pelatihan (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Dari hasil penelitian tersebut, perlu dilakukan pemberian penghargaan kepada pegawai guna meningkatkan motivasi pada dinas BKPSDM , para pegawai menginginkan adanya pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka, dan untuk fasilitas kerja para pegawai menginginkan fasilitas kerja yang baik agar kinerja menjadi lebih baik.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diutarakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi sehingga dapat memotivasi pegawai – pegawai lainnya untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Dinas BKPSDM perlu meningkatkan pelatihan-pelatihan kepada para pegawai, terutama pelatihan – pelatihan teknis, pelatihan informasi dan computer yang berbasis data dan pelatihan pengembangan diri pegawai untuk menunjang karir pegawai.
3. Memberikan fasilitas – fasilitas kerja yang memadai dan berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pegawai terutama ruang kerja bagi para pegawai untuk meminimalkan penggunaan fasilitas kerja bersama.
4. Bagi peneliti selanjutnya, Perlu adanya penelitian lanjutan terhadap keterkaitan antar variable pada penelitian ini dan menambahkan variabel – variabel lain misalnya kepuasan kerja, semangat kerjadan variable lain yang mampu menjelaskan kinerja secara keseluruhan

Page | - 97 -

DAFTAR PUSTAKA

- Arofa,R. (2015). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal Vol 4 No 1*.
- Byars, L. L. (2008). *Human Resources Management. 9th*. New York: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009.). *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Djojowiriono. (2005). *Manajemen Konstruksi Edisi Keempat*. Yogyakarta: Teknik Sipil UGM.
- Fandy, T. K. (2004). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fatmaningrum, A. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk*.
- Gibson, J. D. (2012). *Organization Behavior, Stucture, Process (Fourteen)*. New York: McGraw Hill.
- Hodgets, R. &. (2003)). *Internastional Management Culture, Strategy and Behavior.Fifth Edition*. . New York:: McGraw-Hill Irwin.
- Kawiana, I. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bali: UNHI Press.

- Koyong, A. (2011). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Studi kasus CV. Silian Jaya Makmur Manado*. Manado: Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Negeri Manado.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung:: Alfabeta.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta:: Raja Grafindo Persada.
- Robin, S., & Timothy, J. (2012). *Organizational Behaviour*. New Jersey : Pearson.
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangat Selatan Kabupaten Kutai Timur. *e Journal PIN*, 505-519.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D (cetakan ke-14)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryawan Yudi Gede, I. M. (2019). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA. *E-Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 10*, , 6002-6021.
- Tangkilisan, N. H. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Vol 2, No 1. KATALOGIS*.
- Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Karyawan Di Pt Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA Vol 5, No 1* .