

**HUBUNGAN PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BUKITTINGGI**

TESIS



Oleh

**ZUIBAR. A. SP
NIM. 70170**

Ditulis untuk memenuhi sebahagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

ZUIBAR.A, 2013. **The relationship of training and working Motivation on Employees Performance in the Department of Transportation, Communication and Information of Bukittinggi.** Post Graduate Thesis in State University of Padang

This study aims to reveal the relationship of training and motivation on the performance of employees in the Department of Transportation, Communication and Information of Bukittinggi. Three hypotheses were tested, the first training related to performance, the second performance – related motivations, and the third joint training and motivation on performance.

The population of this research were all the employees at the Department of Transportation, Communication and Information of Bukittinggi, amounting to 109 employees, a sample of 97 people was taken for echelon IV and staff with consideration strata educational level and years of working. Instruments used for data collection was a questionnaire Likert Scale models, which has been examined and the effectiveness of is coefficient reliability = 0,142 for performance rate = 0,820 for training, rate = 0,680 for motivation

These results indicate that the three hypotheses tested significantly. Training contributes as much as 8,2 % of the performance, Motivation contributes as much as 6,8 % of the performance, as well as training and motivation together contributed 14,2 % of the Department of Transportation, Communication and Information of Bukittinggi. While the achievement level of training and motivation variable category is quite good and performance of category is enough

ABSTRAK

ZUIBAR A. 2013. Hubungan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang

Latar belakang masalah penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi. Ada tiga hipotesis yang diuji, pertama pelatihan berhubungan dengan kinerja, kedua motivasi berhubungan dengan kinerja, ketiga pelatihan dan motivasi secara bersama terhadap kinerja

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi yang berjumlah 109 orang, Sample sebanyak 97 orang diambil khusus eselon IV dan staf dengan mempertimbangan strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala Likert, yang telah diperiksa kesahihan dan keterandalannya dengan koefisien keandalan $r_{tt} = 0,142$ untuk kinerja, $r_{tt} = 0,820$ untuk pelatihan, $r_{tt} = 0,680$ untuk motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis teruji secara signifikan. Pelatihan berkontribusi sebanyak 8,2 % terhadap kinerja, motivasi 6,8 % terhadap kinerja, serta pelatihan dan motivasi secara bersama – sama berkontribusi 14,2 % terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi. Sementara tingkat ketercapaian variabel pelatihan dan motivasi termasuk kategori baik dan kinerja dalam kategori cukup.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang tidak henti-hentinya melimpahkan Rahmat, Berkah dan HidayahNya yang tidak terhingga sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian ini disusun untuk memenuhi sebahagian persyaratan untuk menyelesaikan study di Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Atas segala bantuan, bimbingan, arahan dan dorongan, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin. M.Pd, selaku pembimbing I yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta dorongan sehingga penulisan Tesis ini dapat selesai.
2. Bapak. Prof, Dr. Gusril. M.Pd selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan yang maksimal sehingga penulisan Tesis ini dapat dirampungkan.
3. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun. M.Pd, Dr. Yahya. M.Pd dan Dr. Nasrullah Aziz (almarhum) dan Ibu Sandra Dewi, AM.k, SP.d, M.Kes, yang telah meluangkan waktu berharga, jerih payah dan pengorbanan moril dan materil untuk memberikan saran perbaikan sehingga tesis ini lebih sempurna.
4. Pengelola Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang, yang telah memfasilitasi kelancaran

proses pendidikan dan administrasi selama penulis mengikuti proses pendidikan.

5. Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pariaman dan staf yang telah memberi izin dan membantu peneliti dalam melakukan uji coba instrumen.
6. Jajaran Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi yang telah memberi izin dan membantu melakukan penelitian
7. Semua teman-teman pada Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
8. Istriku Tercinta Riawati,S.Pd, dan anak-anakku tersayang Arini Diyah Fadhila (adifa), Afif Maulana Ghifari (afif) dan Aghni Nurul Fatiha (aghni) yang penuh cinta kasih mendampingi dan memberi dorongan untuk menyelesaikan pendidikan Pasca Sarjana di Universitas Negeri Padang.
9. Semua anggota keluarga yang telah memberikan bantuan materi, moril dan pikiran, sehingga penulis bisa mengikuti pendidikan di Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa apa yang tertuang dalam Tesis ini masih banyak kelemahan dan kekurangannya. Untuk itu masukan, saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini kedepan sangat penulis harapkan. Semoga bermamfaat bagi kita semua, Amin.

Padang, Mei 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI.....	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Mamfaat Penelitian	11
 BAB II KAJIAN TEORI	 12
A. Kinerja	12
B. Pelatihan.....	27
C. Motivasi	32
D. Motivasi Kerja	42
E. Penelitian yang Relevan	49
F. Kerangka Pemikiran	49
G. Hipotesis	53
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 54
A. Jenis Penelitian	54
B. Populasi dan Sampel	54
C. Definisi Operasional	56
D. Definisi Konseptual	57
E. Instrumen Penelitian	58
F. Pengumpulan Data	64
G. Teknik Analisis Data	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
A. Deskripsi Data	67
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	75
C. Pengujian Hipotesis	77
D. Pembahasan	88
E. Keterbatasan Penelitian	
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	97
A. Kesimpulan	97
B. Implikasi	98
C. Saran	100
DAFTAR RUJUKAN	101
Lampiran-lampiran.....	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir	52
Gambar 2. Histogram Kinerja	68
Gambar 3. Histogram Pelatihan	71
Gambar 4. Histogram Motivasi	73
Gambar 5. Regresi Linear Pelatihan dan Kinerja	80
Gambar 6. Regresi Linear Motivasi dan Kinerja	83
Gambar 7. Regresi Ganda Motivasi dan Kinerja terhadap Kinerja	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar PNS Dinas Perhubungan Kota Bukit Tinggi.....	5
Tabel 2. Sebaran populasi berdasarkan strata pendidikan dan masa kerja	55
Tabel 3. Kisi – kisi Instrumen Uji Coba.....	59
Tabel 4. Kisi – kisi instrument setelah uji coba.....	61
Tabel 5. Hasil analisis kehandalan Instrumen	63
Tabel 6. Rentang kategori tingkat pencapaian	65
Tabel 7. Hasil analisis deskriptif	67
Tabel 8. Distribusi frekuensi skor kinerja	68
Tabel 9. Tingkat pencapaian respon setiap indicator kinerja	69
Tabel 10. Distribusi frekuensi skor pelatihan.....	70
Tabel 11. Tingkat pencapaian respon setiap indicator pelatihan.....	72
Tabel 12. Distribusi frekuensi skor motivasi	73
Tabel 13. Tingkat pencapaian respon setiap indicator motivasi	74
Tabel 14. Rangkuman hasil uji normatif data kinerja pelatihan dan motivasi	75
Tabel 15. Rangkuman analisa homogenitas variasi kelompok	76
Tabel 16. Rangkuman hasil uji independensi antar variabel pelatihan dan motivasi	77
Tabel 17. Rangkuman hasil analisis korelasi pelatihan dengan kinerja	78

Tabel 18. Rangkuman analisis regresi pelatihan terhadap kinerja	78
Tabel 19. Rangkuman hasil analisis korelasi motivasi dengan kinerja	81
Tabel 20. Rangkuman analisis regresi motivasi terhadap kinerja	82
Tabel 21. Rangkuman hasil analisis korelasi ganda variabel pelatihan dan motivasi dengan kinerja	84
Tabel 22. Rangkuman analisis regresi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja	85
Tabel 23. Kontribusi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja	87
Tabel 24 Rangkuman analisis korelasi parsial	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu, tanpa terkecuali organisasi pemerintah ataupun swasta baik besar ataupun kecil. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Organisasi pemerintah daerah seperti Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi adalah sebuah organisasi yang didirikan pada masa otonomi daerah yang bertujuan melaksanakan kewajiban yang diberikan pemerintah pusat untuk menjalankan tugas yang berhubungan dengan perhubungan, komunikasi dan informatika di daerah

Dinas ini memegang peranan penting dalam proses pembangunan untuk melaksanakan tugas pelayanan kepentingan umum yang berkaitan dengan perhubungan komunikasi dan informatika, untuk itulah sangat diperlukan kinerja yang baik terutama pegawai dinas perhubungan komunikasi informatika yang merupakan aset sumber daya manusia.

Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dalam suatu organisasi, maka diperlukan peningkatan keterampilan sumber daya manusia agar kinerjanya baik serta bekerja secara profesional. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah kinerja pegawai yang belum bekerja secara professional sesuai dengan bidang tugas yang diberikan kepadanya.

Kondisi sebagaimana tergambar di atas tentu saja mencerminkan kinerja yang tidak baik. Mitchell (1978) dalam Sinambela (2012) menyatakan

kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Secara matematik ia merumuskan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = \text{kemampuan} \times \text{motivasi kerja}$$

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1). Faktor individu; kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2). Faktor psikologis; persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, 3). Faktor organisasi; struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan.

Menurut Mathis dan Jackhson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu; 1) kemampuan mereka, 2). Motivasi, 3). Dukungan yang diterima, 4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5). Pelatihan serta 6). Hubungan mereka dengan organisasi.

Pelatihan dan motivasi kerja diharapkan akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sebagaimana menurut Nasution (1982) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses belajar-mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

Mangkunegara (2005) menyatakan “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Tanpa adanya pemberian motivasi kerja

tersebut maka pegawai hanya bekerja seadanya saja dan tidak semangat untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasinya. Sedangkan materi pelatihan yang diadakan di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi selama ini yang dirasa belum berkesinambungan ditambah lagi frekuensi waktu pelatihan yang masih sedikit, serta materi masih perlu tambahan terutama yang berkaitan dengan cara bersikap professional dan etika

Banyaknya tugas tidak semua dikerjakan oleh individu pegawai melainkan sesuai dengan bidang yang diberikan padanya. Untuk mengetahui apakah seseorang pegawai mempunyai kinerja baik, maka dapat dilihat dari sejauhmana pegawai dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini penulis tidak hendak melihat kinerja dari segi hasil kinerja yang dicapai suatu organisasi, melainkan ingin melihat proses mencapai kinerja yang baik seperti apa, hal apa saja yang ikut mempengaruhi kinerja, walaupun tidak menutup kemungkinan peneliti juga menyinggung tentang output (hasil) kinerja itu sendiri.

Sumber daya manusia (SDM) pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi pada umumnya belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) 4 tahun terakhir berkisar 62 – 70 % dari target yang dibebankan oleh Pemerintah Daerah. Disisi lain masyarakat yang membutuhkan pelayanan mereka merasa kurang puas terhadap pelayanan petugas kepadanya bahkan

ada pungutan – pungutan di luar peraturan yang telah diatur oleh Pemerintah Daerah yang harus dibayar oleh masyarakat.

Berkaitan dengan hal tersebut Instansi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi perlu dilakukan pembenahan – pembenahan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah mengadakan pelatihan – pelatihan untuk menyamakan persepsi dalam menjalankan tugas sehari – hari dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai aturan yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah.

Berdasarkan observasi awal dilapangan, terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi belum menunjukkan kinerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawainya seperti : adanya pegawai yang tidak disiplin waktu dalam bekerja, sikap yang kasar tidak ramah pada masyarakat saat bertugas, ditambah lagi masih ada pegawai yang tidak jujur dalam penyetoran retribusi serta adanya pegawai yang tidak paham tata cara dalam penertiban lalu lintas. Disamping itu yang menjadi permasalahan adalah hampir sebagian dari jumlah pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi banyak yang berlatar belakang bukan dari pendidikan komunikasi dan informatika, hal ini menyebabkan mereka tidak terampil dalam bekerja karena mereka minim dengan pengetahuan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1
Data Jenjang Pendidikan Pegawai Dinas Perhubungan
Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi
Tahun 2012

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Pegawai Eselon IV & staf	Ket
1	2	3	4	5
1	S2	4	-	
2	S1	31	27	
3	D4	4	4	
4	D3	7	7	
5	SLTA	59	59	
6	SLTP	1	-	
7	SD	3	-	
	J u m l a h	109	97	

Sumber : Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika
Kota Bukittinggi tahun 2012

Berdasarkan pendapat di atas, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, namun kemampuan merupakan faktor dan potensi dasar yang dimiliki seseorang akan menentukan keberhasilan dalam kerja. Begitu juga dengan pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi yang punya kemampuan yang tinggi cenderung memberikan hasil yang tinggi atau baik.

Berdasarkan fenomena yang di paparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melihat dan mengkaji secara mendalam Hubungan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pegawai merupakan sumber daya yang menunjang terlaksananya proses pelatihan dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Untuk itu kinerja pegawai perlu sekali diperhatikan dengan sungguh – sungguh. Kinerja seseorang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan individu untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diamanatkan bagi semua pegawai sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang diduga turut berhubungan dengan kinerja pegawai, karena kinerja merupakan bagian dari perilaku setiap individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Nitisemito (1982:23) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu : motivasi, tingkat pendidikan, sarana dan prasarana, komitmen pada tugas, insentif, kepemimpinan, pengawasan dan kesempatan karier.

Motivasi bagi seseorang adalah dorongan yang timbul dari dalam diri, secara sadar atau tidak untuk melaksanakan tugasnya sebagai pegawai dalam mencapai tujuannya. Sehingga ia merasa lebih peduli, bertanggungjawab, loyal dan disiplin dalam pelaksanaan tugasnya. Donal seperti dikutip oleh Nashar menjelaskan motivasi suatu perbuatan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Di dalam motivasi terlihat ada tiga unsure penting : a). motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap diri manusia, perkembangan motivasi makin membawa perubahan energi pada system neorofisiologis yang ada pada organisme manusia, b). motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*), afeksi seseorang dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat

menentukan tingkah laku manusia, c). motivasi ditandai dengan reaksi – reaksi untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi muncul dari dalam diri manusia, akan tetapi kemunculannya karena adanya rangsangan atau dorongan dari unsure lain.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Hasibuan (1996) bahwa seseorang yang memiliki motivasi, akan dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan disiplin, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dari pada pegawai pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Kualitas pendidikan akademik yang dimiliki oleh seseorang pegawai diduga berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai harus selalu dapat menyesuaikan kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya dengan keinginan dan permintaan masyarakat agar dapat memberikan pelayanan dan keteladanan yang memuaskan masyarakat. Oleh karena itu, pegawai selalu dituntut secara terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mutu layanannya, pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi biasanya akan memperlihatkan kinerja yang baik.

Sucipto (1999) mengemukakan sarana dan prasarana adalah semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses pelayanan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai pelaksana tugas pegawai juga mempunyai peran dalam mengelola sarana dan prasarana terutama yang berhubungan dengan sarana yang mereka butuhkan. Jika semua fasilitas tersebut dimiliki oleh setiap instansi, maka proses pelayanan akan lebih mudah. Dengan

fasilitas yang memadai akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas.

Insentif merupakan hal yang sangat esensial dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Insentif yang diterima apabila dirasa telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka akan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Namun kenyataannya masih ada seseorang yang sibuk mencari tambahan – tambahan seperti wirausaha sehingga menyebabkan melaksanakan tugas hanya sekedar untuk memenuhi target kehadiran saja.

Pengawasan sebagai faktor yang terkait dengan kinerja pegawai. Pimpinan sebagai manajer berkewajiban melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap semua stafnya. Jika pimpinan melakukan tugas pengawasan dengan baik dalam artinya membuat dan memberikan umpan balik yang objektif maka pegawai akan melaksanakan tugas dengan baik.

Orang yang memiliki suatu karier tertentu biasanya akan berhasil, bila orang tersebut mencintai kariernya dengan sepenuh hati. Artinya, ia akan berbuat apapun agar kariernya berhasil baik, ia committed dengan pekerjaannya. Komitmen merupakan perjanjian dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan kesadaran yang tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan begitu juga sebaliknya, apabila komitmen pegawai rendah terhadap tugasnya akan membawa dampak yang jelek terhadap kinerjanya.

C. Pembatasan Masalah Penelitian

Uraian pada indentifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak factor yang diduga dapat berhubungan pada kinerja pegawai antara lain : tingkat

pendidikan, komitmen pada tugas, supervise, kepemimpinan, insentif, motivasi, sarana dan prasarana serta kesempatan karier.

Mengingat banyak faktor yang diduga terkait dengan kinerja, namun penelitian ini tidak dilakukan terhadap semua faktor yang diperkirakan berhubungan terhadap kinerja, karena lebih mempertimbangkan faktor – factor yang dianggap lebih urgen permasalahannya berdasarkan hasil pra – survey yang telah dilakukan. Oleh karena itu, penelitian dibatasi pada dua faktor, yaitu pelatihan dan motivasi.

Pemilihan variabel pelatihan sebagai predictor pertama dalam rencana penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa pelatihan merupakan bagian internal yang diperoleh pada masing – masing individu, sedangkan motivasi mampu membangkitkan kekuatan yang besar bagi seorang untuk mencapai tujuan secara optimal. Kedua faktor tersebut juga didasarkan pada dugaan bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai hubungan yang cukup berarti terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi

D. Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian ini berfokus pada aspek pelatihan dan motivasi serta kaitanya dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi berkenaan dengan hal tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut;

1. Apakah pelatihan berhubungan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi?

2. Apakah motivasi kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi ?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah mengungkapkan sebagai berikut;

1. Hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi
2. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi
3. Hubungan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan terhadap pembagian kerja pegawai dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang kinerja pegawai dengan memperhatikan pemberian pelatihan dan motivasi di jenjang Dinas Perhubungan Komunikasi dan Insformatika

2. Manfaat Praktis

- a. Pegawai pada umumnya dan khususnya pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam proses kerja agar tercapai pelayanan yang berkualitas
- b. Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi sebagai bahan pemikiran dalam melaksanakan pengawasan sehingga dapat memberikan pelatihan dan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjapegawainya
- c. Peneliti, sebagai data awal untuk melakukan penelitian yang komprehensif dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja (Y) di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi , maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi yang terlihat dari mengikuti pelatihan, program pelatihan dan pelaksanaan pelatihan yang diterima dari dalam kategori baik. Namun demikian pelatihan ini berkontribusi pada kinerja staf sebesar 8,2 %. Hal ini berarti bahwa 8,2 % variasi yang terjadi pada kinerja staf dapat dijelaskan dari pelatihan staf atau semakin sering mengikuti pelatihan yang dirasakan staf maka semakin baik pula kinerja staf tersebut
2. Motivasi pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi yang dilihat dari semangat kerja, kemauan melakukan pekerjaan, kesungguhan melaksanakan tugas, pengakuan dan penghargaan yang diterima dalam katagori baik. Namun demikian motivasi kerja ini berkontribusi pada kinerja staf sebesar 6,8 %. Hal ini berarti bahwa 6,8 % variasi yang terjadi pada kinerja staf dapat dijelaskan dari motivasi kerja staf atau semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan staf maka semakin baik pula kinerja staf tersebut
3. Hasil dari penelitian tersebut memberikan informasi bahwa antara pelatihan dan motivasi secara bersama – sama memberikan kontribusi sebesar 15 %. Dengan demikian dapat diungkapkan bahwa pelatihan dan motivasi merupakan faktor yang turut berhubungan terhadap variabel

kinerja staf Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Bukittinggi

B. Implikasi

1. Upaya Meningkatkan Pelatihan

Dengan mengikuti pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan derjat kinerja pegawai akan menurun. Staf punya tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, namun kondisi ini sebaliknya semakin lama seseorang staf bertugas maka akan semakin menurun kinerjanya. Untuk itu agar hal ini tidak terjadi, perlu dilaksanakan program pelatihan untuk staf yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas. Staf yang sudah cukup lama bertugas dalam satu posisi akan sangat melelahkan atau jenuh, sehingga penyegaran – penyegaran ilmu yang menunjang tugasnya dibutuhkan mereka.

Sesuai dengan profesinya, kinerja staf merupakan sesuatu yang sangat berharga untuk mampu bekerja lebih optimal. Dengan adanya pelatihan yang dirasakan di dalam diri seorang staf akan menambah semangat dan kegigihan dalam melakukan pekerjaan

Staf yang pernah dilatih sesuai dengan tugasnya, akan bekerja dengan semangat yang tinggi dalam bertugas akan cenderung lebih giat dan tekun melaksanakan tugasnya. Dengan demikian pelatihan yang diberikan kepada seseorang staf akan memberikan sumbangan yang besar terhadap peningkatan kinerja. Staf akan selalu berusaha meningkatkan proses pelayanannya yang lebih maksimal kepada masyarakat

Beberapa usaha yang dilakukan dalam rangka peningkatan ilmu kepada staf adalah mengirim atau melatih staf sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, disamping itu staf perlu dilakukan bimbingan secara baik terhadap, melakukan diskusi terhadap permasalahan yang ditemui oleh staf. Kemudian pimpinan perlu memperhatikan kekurangan – kekurangan yang ada pada setiap staf tidak sama. Melakukan indentifikasi faktor penyebab, mengapa terjadi dalam pelaksanaan tugas.

2. Upaya Meningkatkan Motivasi

Seorang Pegawai Negeri Sipil, staf perlu menyadari hakikat tugas dan tanggungjawab dalam melaksanakan proses tugas yang diberikan kepadanya. Perlu disadari bahwa sesuai dengan profesinya, semua staf punya tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, kondisi sebaliknya semakin lama seseorang staf bertugas maka semakin menurun kinerjanya. Kinerja staf merupakan sesuatu yang sangat berharga untuk mampu bekerja lebih optimal. Dengan adanya motivasi yang dirasakan di dalam diri seorang staf akan menambah semangat dan kegigihan dalam melakukan pekerjaan

Staf yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bertugas akan cenderung lebih giat dan tekun melaksanakan tugasnya. Dengan demikian motivasi kerja seseorang staf akan memberikan sumbangan yang besar terhadap peningkatan kinerja. Staf akan selalu berusaha meningkatkan proses pelayanannya yang lebih maksimal, proses tersebut dapat mereka lakukan dengan semangat dan kegigihan yang mereka lakukan dalam proses bertugas.

Beberapa usaha yang dilakukan dalam rangka peningkatan motivasi kerja staf diantaranya adalah memberikan bimbingan secara baik terhadap staf, melakukan diskusi terhadap permasalahan yang ditemui oleh staf. Kemudian pimpinan perlu memperhatikan kekurangan – kekurangan yang ada pada setiap staf tidak sama. Melakukan indentifikasi faktor penyebab, mengapa terjadi dalam pelaksanaan tugas. Upaya meningkatkan motivasi kerja staf juga dapat dilakukan dengan cara memberikan suatu penghargaan tertentu terhadap kerja yang hasilnya oleh seorang staf, sehingga, staf merasa diperhatikan baik dalam bekerja maupun dalam wujud kerjanya

C. Saran – saran

Bersadarkan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa saran – saran sebagai berikut :

1. Staf , agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang seharusnya timbul sendiri bukan karena orang lain. Namun juga harus menyikapi dan memperhatikan setiap kondisi kerja ditugaskan dan menjadi tanggungjawab, apapun kondisinya baik dan positif maupun negatif serta dijadikan sebagai bahan intropeksi diri. Staf harus menyadari pentingnya sebuah motivasi kerja untuk melaksanakan tugasnya kepada masyarakat. Ketika menemui sebuah kendala atau masalah dalam melaksanakan tugas, staf tidak semestinya merasa lelah dan menyerah. Namun, sebaliknya staf harus tetap berupaya meneruskan dan meyelesaikan pekerjaan tersebut dengan menggunakan berbagai solusi pemecahannya, seperti mengikuti pelatihan secara berkala dan sesuai dengan tugasnya, berdiskusi dengan rekan kerja secara rutin setiap 1 minggu sekali dan

berkonsultasi kepada atasan saat menemui masalah dalam bertugas dan menyelesaikan sesegera mungkin, sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi.

Upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara pegawai berprestasi pada acara ulang tahun instansi, penghargaan terhadap pegawai yang disiplin dan kekuatan dalam kesungguhan melakukan tugas yang diberikan serta diprioritaskan pegawai tersebut untuk mengikuti pelatihan

2. Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika, merupakan pengambil kebijakan menyeluruh, harus mampu mencari solusi bagaimana staf memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas dan perlunya pengawasan secara berjenjang yang mulai dari bawah, sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Tindakan yang perlu dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja seperti : mengirim staf mengikuti pelatihan, mengintensifkan kegiatan secara lebih efektif dan efisien dengan pencapaian target yang optimal secara terus menerus. Di dalam kegiatan tersebut staf dapat saling berganti wawasan dan pengalaman sebagai upaya peningkatan dalam melaksanakan tugas dan memberikan arahan serta pengawasan
3. Peneliti selanjutnya, disarankan supaya mengkaji berbagai variabel yang sudah pernah dikaji sebelumnya, yang diduga turut mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas – tugas staf, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan lengkap mengenai keberhasilan dalam pelaksanaan tugas.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Muri Yusuf. 2007. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press
- Anoraga, 1992 *Psikologi Kerja*. Jakarta :Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana. 1995. *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta: Gramedia
- Gibson, I.H.D. 1997. *Organisasi Struktur dan Perilaku*. Alih bahasa Nunuk Ardiani. Jakarta:Bina Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hadari, Nawawi.1997. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Illahi Masagung
- Hasibuan, Paul Blanchard K.H. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gunung Agung
- Hendry Simamora. 1988. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Graha Ilmu
- Maslow, Abraham, 2004. *Motivation and Personality*, New York:Harper dan Row
- M. Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-pokok Materi Statistik 1*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maluyu S.P Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nana Sudjana. 2006 *Metode Penelitian*. Bantung:Tarsito
- Riduwan, Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang. 1994. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta Bumi Aksara
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Salusu. 2000. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta: PT. Gramedia