

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DISTRIK BINTUNI KABUPATEN TELUK BINTUNI

Abner Naa

Program Pascasarjana Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jakarta

email: abner.naa82@gmail.com

Paper Accepted: 05 Juni 2017
Paper Reviewed: 12-22 Juni 2017
Paper Edited: 03-15 Juli 2017
Paper Approved: 20 Juli 2017

ABSTRACT

This research to analyze about how much the influence of the working influence, motivation work and training to the employee performance at the Bintuni District Office of the Teluk Bintuni Regency. This research using the quantitative approach with the explanatory survey method used the questioner. Variable of this research are the working environment variable (X_1), motivation work variable (X_2), training variable (X_3) to employee performance (Y). The amount of population are the whole of employee, that's are Civil Servant and Honorer amounted 31 employees working at the Bintuni District Office so that become the respondent in this research. The data collection technique with the questioner using of Likert scala to examining validity and reliability. The result of this research showed that the working environment made strong influence to the employee performance showing to the correlation of coefficient is 0,662 and determination of coefficient is 0,438. The motivation work have strong influence to the employee performance with the correlation value is 0,667 and the determination of coefficient is 0,458. The training have a low influence with the correlation of coefficient is 0,606 and the determination of coefficient is 0,36. The working environment, motivation work and training with together have a strong influence to the employee performance with the determination is 0,667. Analysis of this research find out that the working environment and motivation work have a strong influence than the training have a low influence to employee performance at the Bintuni District Office of the Teluk Bintuni Regency.

Key words: working environment, motivation work, training, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan bahwa aparatur sipil negara sebagai profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkewajiban untuk mengelola dan

mengembangkan dirinya, dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya.

Distrik Bintuni merupakan salah satu instansi pemerintah daerah setara dengan tingkat kecamatan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni Nomor 3 Tahun 2007 tentang Pembentukan 24 Distrik di Kabupaten Teluk Bintuni. Pada Perda tersebut, Distrik Bintuni antara lain bertugas

untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis pada faktor lingkungan kerja di Kantor Distrik Bintuni dapat diketahui terdapat kendala. Kendala tersebut antara lain adanya keterbatasan peralatan kantor, dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan komputer menjadi penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penataan ruang kantor yang tidak sesuai dengan luas, dan kondisi ruangan menimbulkan kesan tidak rapih, sehingga tercipta suasana kerja yang kurang nyaman. Hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan masyarakat di Kantor Distrik Bintuni.

Keterbatasan pengetahuan dan kemampuan pegawai di Kantor Distrik Bintuni mengakibatkan tugas dan pekerjaannya tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu, maka diperlukan adanya upaya untuk mengikutsertakan pegawai pada program pelatihan dan pengembangan.

Menurut Umar dalam Uha (2013:216), program pelatihan ditujukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan menyiapkan pegawai untuk memangku jabatan tertentu di masa mendatang.

Faktor kedisiplinan pegawai di Kantor Distrik Bintuni yang masih rendah dapat dilihat dari adanya pegawai masih terlambat datang ke kantor, atau pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, sehingga dapat menurunkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Apabila dilihat dari hubungan antara sesama pegawai, maupun hubungan antara pimpinan dengan para pegawai di Kantor Distrik Bintuni telah terjalin harmonis, akan tetapi masih diperlukan adanya penilaian maupun penghargaan, baik secara tertulis maupun lisan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para pegawai, sehingga dapat menumbuhkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal

tersebut senada dengan pernyataan Gibson dalam Uha (2013:213) dikatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Pada pelaksanaan pekerjaannya ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

Pengamatan awal yang telah dilakukan oleh penulis dapat diketahui adanya kendala pada lingkungan kerja di Kantor Distrik Bintuni berupa fasilitas dan penataan ruang kantor, keterbatasan kemampuan pegawai untuk mengoperasikan komputer memerlukan upaya adanya pelatihan bagi para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya, serta kurangnya disiplin pegawai diperlukan adanya penilaian dari pimpinan, dan penghargaan dari pimpinan terhadap hasil kerja pegawai yang diperlukan untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerjanya menjadi alasan penulis untuk meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.

Identifikasi Masalah

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni?

Pembatasan Masalah

Permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terkait dengan kendala yang ada dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat di Kantor

Distrik Bintuni, meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan pegawai.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Kabupaten Teluk Bintuni.
2. Untuk mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Kabupaten Teluk Bintuni.
3. Untuk mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisis tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Kabupaten Teluk Bintuni.
4. Untuk mengetahui, mengidentifikasi dan menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Kabupaten Teluk Bintuni.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebagai bagian dari ilmu pemerintahan daerah yang penulis dapatkan selama berkuliah, dan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi akhir di Program Pascasarjana Magister Administrasi Pemerintahan Daerah, IPDN Jakarta.

Kegunaan praktis dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan kontribusi pemikiran dari penerapan disiplin ilmu tentang administrasi pemerintahan daerah kepada Pemerintah Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni berdasarkan data obyektif yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada Pemerintahan Distrik Bintuni dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawainya.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan oleh Robbins dan Coulter (2004:95) sebagai lingkungan yang merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut, dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Lebih lanjut, Nitisemito (1992:25) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:14) terbagi menjadi dua jenis, yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (2) Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Nitisemito (1992:2728), lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

- 1) Suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai. Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- 3) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan yaitu hubungan dengan rekan kerja

harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Motivasi Kerja

Definisi motivasi menurut Siagian (2001:102) adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) antara lain adalah : (1) gaji, (2) kebijakan dan administrasi; (3) hubungan kerja; (4) kondisi kerja; (5) pekerjaan itu sendiri; (6) peluang untuk maju; (7) pengakuan atau penghargaan; (8) keberhasilan; dan (9) tanggungjawab.

Pelatihan

Pelatihan menurut Gomes (2000:197) adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*).

Efektivitas pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh dengan indikator pelatihan menurut Gomes (2000:209), sebagai berikut.

1. Reaksi, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, pada akhir pelatihan para peserta ditanya mengenai seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan

pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara).

2. Pembelajaran, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Biasanya dilakukan dengan mengadakan tes tertulis (essay atau multiple choice), tes performansi dan latihan-latihan simulasi.
3. Perilaku, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performance mereka.
4. Hasil, yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien dan sejenis lainnya.

Kinerja

Menurut Suntoro dalam Uha (2013:212-213) mendefinisikan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Stoner dalam Uha (2013:213) mendefinisikan kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Bernadin dan Russel dalam Uha (2013:213) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Selim dan Woodward dalam Uha (2013:244) mengemukakan bahwa ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja sektor publik, antara lain:

1. Pelayanan, yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan.

2. Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan.
3. Efisiensi, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran.
4. Efektivitas, yang menunjukkan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.
5. *Equity*, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dan kebijakan yang dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey* dengan menghimpun informasi dari responden menggunakan kuesioner yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain (Sugiyono, 2008:11).

Metode ini dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), variabel Pelatihan (X3) terhadap variabel terikat yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan melakukan uji hipotesis yang telah dirumuskan.

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan Pegawai baik PNS maupun Honorer di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni berjumlah 31 orang. Untuk menghitung dan mengukur validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS versi 22.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kuatnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai diuji dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment, yang hasilnya menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,662.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Hal ini berarti semakin baik penanganan lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin tidak baik penanganan lingkungan kerja maka semakin tidak baik kinerja pegawai.

Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berkaitan dengan terciptanya suasana kerja, tersedianya fasilitas pegawai dan adanya hubungan harmonis dengan rekan kerja. Pengaruh positif tersebut ditunjukkan melalui lingkungan kerja di Kantor Distrik Bintuni dimana responden mengungkapkan pada suasana kerja melalui tercipta kenyamanan dalam bekerja dilihat dari ruang kerja pegawai yang selalu terjaga kebersihannya, keamanan dalam ruang kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan untuk pegawai bekerja menyelesaikan tugas yang diembankannya. Selain itu, tata ruang kantor mempengaruhi pegawai dalam bekerja sehingga penataan ruang di Kantor Distrik Bintuni ditata agar dapat memberikan keleluasaan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam bekerja, pegawai di Kantor Distrik Bintuni dapat berkonsentrasi dikarenakan tidak adanya suara bising ketika pegawai sedang bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diembankannya.

Lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai juga harus didukung dengan tersedianya fasilitas bagi pegawai di Kantor Distrik Bintuni, yaitu tersedianya alat tulis, peralatan komputer, dan kendaraan operasional sehingga dapat menunjukkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembankannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menyelesaikan tugas pemerintahan yang dibebankan pada para pegawai di Kantor Distrik Bintuni.

Dilihat dari hubungan dengan rekan kerja di Kantor Distrik Bintuni dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan terciptanya kerjasama

di antara para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai. Dalam pembagian kerja tidak terdapat pembagian kerja yang tidak sesuai dengan bidang jabatannya. Hal ini dikarenakan pembagian tugas telah sesuai dengan bidang jabatan yang diembangkannya, sehingga memberikan pengaruh yang positif dalam hubungan dengan rekan kerja yang didukung oleh adanya kerjasama di antara para pegawai. Hubungan kerja tersebut dikuatkan melalui terciptanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, sehingga dapat meminimalkan terjadinya salah paham yang diakibatkan karena tidak terjalinnnya komunikasi dengan baik antar sesama pegawai.

Komunikasi tersebut dapat menciptakan saling keterbukaan terhadap informasi yang berkaitan dengan tanggungjawab dari pekerjaan yang dibebankan pada setiap pegawai, sehingga tidak ada komunikasi yang saling tertutup terhadap informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan tanggungjawab dari setiap pegawai di Kantor Distrik Bintuni.

Oleh karena itu, pengaruh positif yang tercipta dari lingkungan kerja tersebut di Kantor Distrik Bintuni dapat dikatakan memberikan hubungan yang kuat melalui terciptanya lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diembangkannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kuatnya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai diuji dengan mempergunakan teknik korelasi Product Moment, yang hasilnya koefisien korelasi sebesar 0,677.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin tidak baik

motivasi kerja maka semakin tidak baik kinerja pegawai.

Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni dapat ditunjukkan melalui pemberian gaji, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggungjawab pegawai di Kantor Distrik Bintuni.

Pemberian gaji yang dimaksudkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja bagi pegawai di Kantor Distrik Bintuni dari hasil yang diungkapkan oleh responden yaitu pemberian gaji pegawai harus dibayarkan tepat waktu dengan jumlah besaran gaji sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Pemberian gaji pegawai seharusnya dapat mencukupi kebutuhan hidup pegawai dan keluarga, sehingga gaji yang diterima oleh pegawai dapat memberikan semangat kerja bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Di dalam kebijakan dan administrasi yang berkaitan langsung dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni, yaitu dalam hal penugasan pegawai sesuai dengan kedudukan dan kewenangannya agar dapat memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat. Apabila terjadi penugasan pegawai yang tidak sesuai dengan kedudukan dan kewenangannya, maka motivasi kerja pegawai dapat menurun karena ketidakmampuan pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas yang dibebangkannya.

Motivasi kerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni juga ditunjukkan melalui cara kerja pegawai dalam penataan dokumen kepegawaian yang dapat ditata dengan cara yang baik, sehingga dengan tertatanya dokumen kepegawaian dapat mempermudah dalam proses pelayanan, penilaian pegawai dari absensi kehadirannya, dan dalam hal pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku. Hal tersebut merupakan kebijakan dan administrasi kepegawaian dalam mengetahui motivasi kerja pegawai yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni.

Pada hubungan kerja dilihat dari hubungan antara pimpinan dengan para pegawai di Kantor

Distrik Bintuni dapat diketahui telah terjalin hubungan harmonis antara pimpinan dengan pegawai. Keharmonisan hubungan tersebut didukung oleh adanya tanggungjawab dari para pegawai dalam memberikan laporan pekerjaann yang diembankannya kepada pimpinan.

Bentuk pelaporan tersebut telah sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai, sehingga hubungan antara pimpinan dengan para pegawai dapat terjalin di dalam dan di luar kantor. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis menumbuhkan motivasi kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni.

Dari hubungan kerja yang telah terjalin harmonis adalah berkaitan dengan kondisi kerja yang dapat diketahui melalui pernyataan yang diberikan oleh responden bahwa tidak ada penekanan yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pada para pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diinstruksikan pimpinan untuk memberikan laporan terkait dengan pekerjaan yang diselesaikannya.

Dalam penyelesaian pekerjaan tersebut, terdapat kerjasama di antara sesama rekan pegawai dan didukung oleh adanya rasa kekeluargaan dengan sesama pegawai dan pimpinan sehingga kondisi kerja tersebut dapat menciptakan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kondisi kerja yang baik tercermin dari pekerjaan itu sendiri dimana para pegawai berupaya untuk tidak menumpuk pekerjaan dengan menunda penyelesaian pekerjaan dapat berakibat menurunkan motivasi kerja pegawai karena menumpuknya pekerjaan menjadi suatu beban bagi para pegawai. Oleh karena itu, pekerjaan yang diberikan disesuaikan dengan bidang pekerjaan dari setiap pegawai, dan tidak terdapat beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang

pekerjaan yang telah diinstruksikan oleh pimpinan berdasarkan struktur organisasi, sehingga pimpinan tidak pernah memberikan pekerjaan rangkap bagi para pegawai di Kantor Distrik Bintuni.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka diberikan peluang untuk maju bagi para pegawai dengan cara memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan. Selain itu, pimpinan juga memberikan penilaian terhadap hasil kerja pegawai yang dapat mendukung peningkatan karir pegawai di Kantor Distrik Bintuni.

Pengakuan atau penghargaan bagi pegawai berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembankannya diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai di Kantor Distrik Bintuni. Pengakuan atau penghargaan tersebut menjadi keberhasilan dan tanggung jawab dalam memberikan laporan kepada pimpinan dari para pegawai yang dilihat melalui penyelesaian pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu, memiliki keberanian dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan cara menerapkan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, dan dapat mengembangkan potensi diri dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni.

Oleh karena itu, motivasi kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni dapat dikatakan melalui pemberian gaji, kebijakan dan administrasi kepegawaian, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan telah menunjukkan hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Kuatnya hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai diuji dengan mempergunakan teknik korelasi Product Moment,

yang hasilnya menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,606.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Hal ini berarti semakin baik pelatihan, maka semakin baik kinerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin tidak baik pelatihan, maka semakin tidak baik kinerja pegawai.

Pengaruh positif yang dimaksudkan pada pelatihan dapat diketahui melalui pernyataan yang diungkapkan oleh responden adalah berkaitan dengan reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil dari pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni. Meskipun memiliki pengaruh positif namun indikator pelatihan tidak menunjukkan hubungan yang kuat dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin melalui pernyataan yang diungkapkan oleh responden dari reaksi yang diberikan oleh pegawai terdapat materi dari pelatihan belum sepenuhnya mampu dapat dijelaskan oleh pegawai yang mengikuti pelatihan. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembarkannya.

Oleh karena masih terbatasnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan peralatan teknologi, seperti komputer dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga melalui pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat memunculkan reaksi bagi pegawai untuk melakukan pembelajaran terhadap materi pelatihan guna mengembangkan keterampilan pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui hubungan kerja yang telah terjalin dengan baik di Kantor Distrik Bintuni.

Reaksi dan pembelajaran harus didukung oleh perilaku yang terbentuk melalui pelatihan yang diikuti oleh pegawai di Kantor Distrik Bintuni. Perilaku tersebut ditunjukkan melalui ketekunan pegawai dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan yang dapat

menumbuhkan keaktifan pegawai dalam menerapkan hasil yang didapat dari pelatihan sehingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu.

Oleh karena itu, perilaku yang terbentuk melalui pelatihan diharapkan dapat memberikan hasil bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja dan mampu meningkatkan koordinasi dan kerjasama dalam bekerja, kerajinan bekerja, dan kedisiplinan pegawai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun masih dalam hubungan yang rendah karena pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai harus mampu didukung dengan pembentukan perilaku pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja yang dapat memberikan pengaruh kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda yang dapat bahwa koefisien korelasi ganda sebesar 0,816 dan koefisien determinasi sebesar 0,667.

Hal ini berarti korelasi ganda bernilai positif dan hubungan ketiga variabel bersifat kuat, serta 66,7% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama, dan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.

KESIMPULAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni

menunjukkan terdapat pengaruh positif dengan nilai thitung (4,751) lebih besar dari ttabel (2,045), selain itu diperoleh koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,662 yang berarti korelasi bernilai positif dan kuat, koefisien determinasi (r_{y12}) sebesar 0,438, dan persamaan regresi $\hat{Y} = 9,889 + 0,922X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dengan koefisien korelasi R sebesar 0,662 dan R² sebesar 0,43 berkontribusi dengan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni menunjukkan terdapat pengaruh positif dengan nilai thitung (4,950) lebih besar dari ttabel (2,045), selain itu diperoleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,677 yang berarti korelasi bernilai positif dan kuat, koefisien determinasi (r_{y22}) sebesar 0,458, dan persamaan regresi $\hat{Y} = 2,433 + 0,387X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dengan koefisien korelasi R sebesar 0,677 dan R² sebesar 0,45 berkontribusi dengan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Kabupaten Teluk Bintuni.
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni menunjukkan terdapat pengaruh positif dengan nilai thitung (4,102) lebih besar dari ttabel (2,045), selain itu diperoleh koefisien korelasi (r_{y3}) sebesar 0,606 yang berarti korelasi bernilai positif dan kuat, koefisien determinasi (r_{y32}) sebesar 0,367, dan persamaan regresi $\hat{Y} = 11,472 + 0,936X_3$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dengan koefisien korelasi R sebesar 0,606 dan R² sebesar 0,36 berkontribusi dengan memberikan pengaruh rendah terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.
4. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan

dapat memberikan pengaruh positif dan kontribusi hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung (17,993) lebih besar dari Ftabel (2,947), selain itu diperoleh koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,816 yang berarti korelasi bernilai positif dan kuat, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,667, dan persamaan regresi $\hat{Y} = 14,679 + 0,417X_1 + 0,247X_2 + 0,450X_3$. Pada pengaruh pelatihan menunjukkan kontribusi dengan hubungan rendah terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiyanto. (2012). *Modul Pelatihan Pendidikan Inklusif*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Direktorat Pembinaan Pembinaan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus Pendidikan Dasar.
- Djaali. (2008). *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Fretilino, Rudino De A.P. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club". Tesis, Universitas Esa Unggul.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo & Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, J. (2001). *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan dari Analisis*

- Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan. Surabaya: Insan Cendekia.
- Kamaruzzaman. (2011). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang, Tugas Akhir Program Magister, Universitas Terbuka Jakarta.
- Kaplan, M. Robert & Saccuzo, P.Dennis. (1993). *Psychological Testing Principles, Application and Issues*; Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove.
- Khairul, Akhir Lubis. (2008). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan", Tesis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Mahsun, Mohammad. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, A.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keempat. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Muhidin, Sambas A dan Abdurrahman. (2009). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni Nomor 3 Tahun 2007 Tentang Pembentukan 24 Distrik di Kabupaten Teluk Bintuni.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan: Benjamin Molan). Jakarta :PT INDEKS.
- Robbins, S dan Coutler, M. (2004). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
- Sayuti. (2007). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2009). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. (2013). *Leadership: How to Build a Nation "Reformasi Organisasi dan Administrasi Pemerintahan*. Jakarta: Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia.
- Trijono, Rachmat. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Papis Sinar Sinanti.
- Uha, Ismal Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.