

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN KERJA PENATAAN BANGUNAN DAN LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL CIPTA KARYA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM PROPINSI RIAU

Oleh :

DIMAS DWI PRASETYO

NIM. 0802131520

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penempatan, pendidikan dan pelatihan (diklat) secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Kerja Penataan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau, yang berjumlah 35 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuisisioner (questionnaire) dan wawancara (interview). Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan penempatan, pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau.

Kata kunci : penempatan, pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB POSITION, EDUCATION'S LEVEL AND JOB TRAINING TOWARD ACTUAL PERFORMANCE OF PBL'S CIVIL SERVANTS ON PUBLIC MINISTRY AT RIAU PROVINCE

DIMAS DWI PRASETYO

NIM. 0802131520

This research conducted to find out the effect of job position, education's level and job training toward actual performance of PBL's civil servants on Public Ministry at Riau province.

There are 35 civil servants of PBL use as sample, and randomly sampling use in this research. The instruments of this research are questionnaires and interview. The data analyze by using descriptive quantitative and linear regression.

Based on the research finding, there is effect of job position, education's level and job training toward actual performance. Besides, not only job position influences toward actual performance partially, but also education's level and job training toward actual performance of PBL's civil servants on Public Ministry at Riau province partially.

Key Word: Job Position, Education's Level, Job Training, Actual Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu perhatian yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang berkinerja baik.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Berdasarkan wawancara lisan dengan Kepala Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan diperoleh informasi bahwa penilaian kinerja pada Satker berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Cipta Karya yang secara periodik tertera didalam laporan kinerja (Lakit), oleh Satker dijelaskan tingkat kinerja pegawai didasarkan dari tingkat kepangkatan dan tingkat pendidikan yang mempengaruhi

hasil kerja. Namun pada kenyataannya standarisasi kinerja pegawai di lingkungan Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Riau dapat dikatakan tidak mengalami peningkatan yang signifikan dan cenderung tidak stabil. Ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1.1 : Kinerja Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Propinsi Riau (Tahun 2008 s/d 2012)

Tahun	Jumlah Pegawai	Kinerja Pegawai		
		Kurang (Orang)	Cukup (Orang)	Baik (Orang)
2008	33	11	12	10
2009	33	8	7	18
2010	34	9	17	8
2011	35	11	9	15
2012	35	20	10	5

Sumber : Satker PBL Riau

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa hasil realisasi kinerja pegawai dari tahun 2008 s/d 2012 mengalami kenaikan dan penurunan yang signifikan.

Kemudian, adanya ketidakjelasan dalam pembagian tugas antara pegawai atau bidang-bidang tugas tertentu, hal ini terjadi karena masih kurangnya pegawai yang memiliki kemampuan yang baik di dalam bidang tugasnya serta berkualitas, hal ini secara umum akan berdampak pada kinerja pegawai menjadi tidak efektif dan efisien, Penempatan kemampuan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikanpun dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.2 : Penempatan Pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang dibutuhkan (Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan

No	Bidang / Bagian	Direncanakan	Jumlah Terealisasi	Jumlah Tidak Terealisasi	Hasil Yang Dicapai
1	Asisten Teknik	S1 Teknik Sipil	1	2	Tidak Sesuai
2	Asisten Umum dan Administrasi	S1 Ekonomi	2	1	Sesuai
3	Pejabat Pelaporan	S1 Teknik Sipil / Arsitek	1	0	Sesuai
4	Staf Keuangan	SLTA / Sederajat	3	0	Sesuai
5	Petugas E-Monitoring	S1 Teknik Sipil	1	0	Sesuai
6	Staf Teknik	SLTA / Sederajat	10	0	Sesuai
7	Petugas SIMAK-BMN	S1 Ekonomi	0	1	Tidak Sesuai
8	Petugas SAI	S1 Ekonomi	0	1	Tidak Sesuai
9	Staf Umum dan Administrasi	SLTA / Sederajat	10	1	Sesuai
Jumlah			28	7	

Sumber : Satker PBL Riau

Oleh sebab itu, untuk mengetahui berapa besar pengaruh penempatan, pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan di Bidang Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau, maka penulis bermaksud akan meneliti masalah tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau.

2. Perumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah tersebut, maka dapatlah dirumuskan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu, :

1. Bagaimana pengaruh penempatan, pendidikan dan pelatihan (diklat) secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau.
2. Bagaimana pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan, pendidikan dan pelatihan (diklat) secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi

Riau

2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau

4. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau, khususnya mengenai kinerja pegawai melalui penempatan, pendidikan dan pelatihan (diklat).
2. Sebagai bahan pertimbangan yang mungkin berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan juga sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama perkuliahan.

4. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah penyusunan skripsi ini, penulis akan membagi tulisan ini kepada bab, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lain mempunyai hubungan yang erat sekali, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini dibahas mengenai pengertian kinerja, penempatan, pendidikan dan pelatihan (diklat), kerangka pemikiran, variabel penelitian, penelitian terdahulu serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijabarkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, analisis data dan uji hipotesis

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan secara singkat tentang Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Riau, perkembangan sekarang, struktur organisasi instansi serta aktivitas pegawai, khususnya yang bekerja di Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menganalisis dan menguraikan hasil penelitian yaitu penempatan, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kinerja.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini.

B. TELAAH PUSTAKA

1. Peranan Kinerja Bagi Organisasi

1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2005:67) istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Simamora, 2003:327) kinerja adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personel atau penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan,

penilaian merupakan salah satu fungsi mendasar personalia kadang-kadang disebut juga review kinerja, evaluasi pegawai atau ranting personalia.

2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun menurut (Simamora, 2005:330) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Karakteristik situasi
2. Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja di dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja di dalam organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.
3. Deskripsi pekerjaan,
4. Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan, karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.
5. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
6. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

2.1.3. Pengukuran Kinerja

Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2005:230) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan yang terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang yang memonitor tingkat kinerja

4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang harus perlu prioritas perhatian
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan

2.2. Peranan Penempatan Bagi Organisasi

2.2.1. Pengertian Penempatan

Menurut (Suwatno, 2003:138) penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

2.2.2. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai

Menurut (Suwatno, 2003:129) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- 1) Pendidikan yang disyaratkan
- 2) Pendidikan alternatif
2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh karyawan sebelum ditempatkan dan bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- 1) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- 2) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.

3) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- 1) Pekerjaan yang harus ditempatkan
- 2) Lamanya melakukan pekerjaan

2.2.3. Tujuan Penempatan

Menurut (Suwatno, 2003:133) maksud diadakan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

2.2.4. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Di dalam penempatan sumber daya manusia, dimana proses penempatan ini adalah tahap penentuan setelah dilakukan seleksi yang bertujuan untuk memberi peluang yang sama kepada setiap karyawan untuk berkembang, agar dapat menuangkan kreativitas dan kemampuan dari setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan segala bentuk tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Jika penempatan karyawan sudah sesuai dengan prinsip the right man on the right place maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik, jika karyawan sudah bekerja dengan baik ada kemungkinan karyawan tersebut mendapatkan promosi dari pihak atasan. Jadi pada proses penempatan ini karyawan yang sudah menempati posisi atau jabatan bisa juga dipromosikan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih tinggi, sehingga karyawan akan lebih bersemangat melakukan pekerjaan itu karena sesuai dengan apa yang dipelajari sebelumnya sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan.

Hal ini didukung oleh pendapat (Hasibuan, 2008:17) bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitasnya dan prakarsanya akan berkembang.

2.3. Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bagi Organisasi

2.3.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri salah satunya yaitu dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai. Menurut (Siagian, 2006:145) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa pengembangan karyawan melalui pemberian pendidikan dan latihan merupakan kegiatan yang berkenaan dengan peningkatan ketrampilan melalui berbagai latihan, baik ketrampilan teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas dan berlangsung lama. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan dan berlangsung singkat. Agar pendidikan dan pelatihan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pendidikan dan latihan.

2.3.2. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Bagi Sumber Daya Manusia

Menurut (Siagian, 2004:145) adapun komponen-komponen yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. Tujuan dan sasaran pendidikan dan pelatihan (diklat)
2. Para pelatih pendidikan dan pelatihan (diklat) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi pendidikan dan pelatihan (diklat) harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

4. Metode pendidikan dan pelatihan (diklat) harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
5. Peserta pendidikan dan pelatihan (diklat) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

3.3.3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa manfaat nyata dapat diambil dari program pelatihan dan pengembangan menurut (Kusriyanto, 2007:65) adalah :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Hasibuan, 2005:80) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a. Peserta. Peserta pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
- b. Pelatih/Instruktur. Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya,

ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau teaching skillnya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

- c. Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan. Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pendidikan dan pelatihan.
- d. Kurikulum. Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.
- e. Dana Pendidikan dan Pelatihan. Dana yang tersedia untuk pendidikan dan pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

2.3.5. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut (Payaman, 2005:15) salah satu penentu kinerja karyawan adalah dukungan kemampuan karyawan, dimana kemampuan karyawan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor, faktor pertama adalah faktor kemampuan yang meliputi : kebugaran fisik, pendidikan, pelatihan dan pengalaman, sedangkan faktor ke-2 (dua) adalah faktor motivasi yang meliputi : sikap dan etos kerja. Prestasi kerja merupakan hasil dari sesuatu yang dikerjakan oleh seorang karyawan berdasarkan fungsi jabatan dan kontribusinya bagi organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan skala prestasi kerja yang disusun berdasarkan kriteria penilaian prestasi kerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kebutuhan pengawasan dan interpersonal impor dari (Bernadin dan Russel, 2003:116).

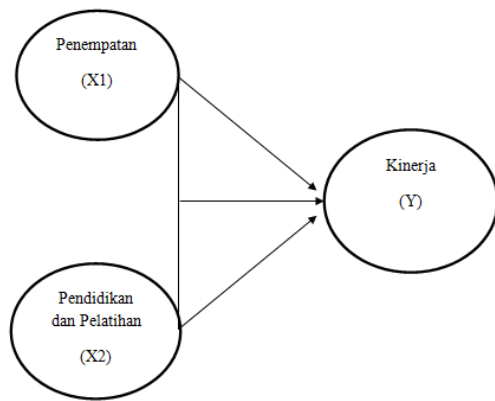
2.4. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Indah Wijayanti	2009	Pengaruh Seleksi Penerimaan Karyawan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wangsa Jatra Lestari Panjang Sukoharjo	Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan di PT tersebut.
2.	Utari	2010	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara	Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara.
3.	Devi Novika Sukmawati	2008	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi, Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wonogiri	Hasil penelitiannya menjelaskan penelitian ini menggunakan populasi para pegawai dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wonogiri dengan jumlah 39 orang. Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri.
4	Atkhan, A. Margono dan Gunthar Riady	2013	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang positif antara penempatan pegawai yang tepat terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan provinsi Kalimantan Timur, hal ini dibuktikan bahwa Penempatan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukan persentase 81,22 % dan yang sisanya 18,78 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain
5	Sunarto	2010	Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kesesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota	Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa sebesar 70,3% perubahan variabel kinerja pegawai disebabkan oleh perubahan secara bersama-sama

2.5. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang berjudul : “Pengaruh Penempatan, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau” maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Moekijat (2003:95)

2.6 Variable Pemikiran

Variabel	Indikator	Skala
Penempatan (X1) adalah penempatan kegiatan agar tenaga kerja yang telah diterima bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dikuasainya (Siagian, 2004:201)	a. Kesesuaian pendidikan yang telah ditempuh sebelumnya b. Kesesuaian kemampuan yang telah dicapai c. Kesesuaian pengalaman kerja terdahulu d. Kesesuaian pendidikan yang dapat membantu dalam bekerja e. Ketepatan jumlah pegawai f. Kesesuaian keterampilan dalam bekerja g. Kesesuaian posisi bekerja dengan kesanggupan hati h. Kesesuaian pengetahuan tentang aturan dan kondisi kerja i. Kesesuaian pimpinan dalam wawasan pengetahuan (Narimawati, 2007:12)	Ordinal
Pendidikan dan pelatihan (X2) adalah keseturuhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2006:45)	a. Kesesuaian materi diklat yang akan dicapai b. Materi diklat dapat dikuasai c. Materi diklat sesuai dengan tingkat kemampuan d. Mensosialisasi pengetahuan dari diklat e. Menerapkan pengetahuan dari diklat f. Dorongan untuk meningkatkan keterampilan kerja g. Mengajar rekan didalam pekerjaan h. Bekerja dengan lebih mandiri i. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu singkat (Hamalik, 2006:30)	Ordinal
Kinerja (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006:105)	a. Kerja sama dengan rekan kerja b. Pengetahuan tentang pekerjaan c. Tanggung jawab dalam bekerja d. Pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan e. Menyelesaikan dengan tepat waktu f. Kesesuaian skill yang dimiliki g. Hasil pencapaian volume kerja h. Memprioritaskan suatu pekerjaan i. Kesesuaian prosedur dan jadwal (Mangkunegara, 2007:67)	Ordinal

2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar masalah yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan yaitu, :

1. Penempatan, pendidikan dan pelatihan (diklat) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau
2. Penempatan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau
3. Pendidikan dan pelatihan (diklat) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau.

C. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau yang berlokasi di Jalan Cut Nyak Dien I Pekanbaru. Sedangkan penelitian ini dilakukan dari bulan Mei sampai Juni 2012.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Kerja Penataan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau, yang berjumlah 35 pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus untuk menjadi responden penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2008:36) bahwa: apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.3. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari obyek penelitian berupa wawancara dari kuisisioner dengan pegawai pada Satuan Kerja Penataan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau, berupa pendapat responden tentang penempatan, pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan kinerja.

Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang tersedia, seperti data pegawai, struktur organisasi, peraturan dan tata tertib kantor/instansi

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner (*Questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan yang disebarikan kepada responden yang bertujuan untuk mendapat untuk sejumlah informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Wawancara (*Interview*), yaitu mengadakan wawancara langsung pada pimpinan maupun pegawai pada Satuan Kerja Penataan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau, tentang berbagai informasi data sebagai masukan untuk bahan analisa yang diperlukan dalam penulisan skripsi.

3.5. Analisis Data

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan secara deskriptif dimana semua data yang di kumpul, diinterpretasikan kemudian dihubungkan dengan teori dengan teori yang mendukung penelitian dari studi kepustakaan.

Disamping menggunakan metode deskriptif, penulis juga menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi linear berganda ini menggunakan persamaan linear : (Umar, 2005:188)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Penempatan

X_2 = Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

3.5.1. Uji Hipotesis

Metode skala data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skalalikert*. *Skala liker t* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1 sampai 5 yaitu : (Sugiono, 2003:86)

1. Untuk jawaban A diberi skor 5
2. Untuk jawaban B diberi skor 4
3. Untuk jawaban C diberi skor 3
4. Untuk jawaban D diberi skor 2
5. Untuk jawaban E diberi skor 1

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan paket program komputer yaitu program SPSS (*Statistic For Product and Service Soloution*) sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi yang telah didapat beserta koefisien determinasi dan *standart error*-nya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) di dalam penulisan adalah :

- 1) sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, tetapi apabila F hitung lebih kecil dari pada F tabel (F hitung < F tabel) berarti variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Besarnya koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel bebas. Syarat koefisien determinasi (R^2) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila (R^2) mendekati angka 1, maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

serentak adalah lemah.

1. Uji regresi secara parsial

Untuk pengujian yang kedua adalah guna membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak nyata terhadap variabel terikat.

Untuk pengujian ini digunakan uji t, yaitu membandingkan t hitung dengan t tabel, apabila t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel), berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung < t tabel), berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

cukup sebesar 42,6% sedangkan penilaian rata-rata tidak baik sebesar 17,9% .

Seperti terlihat dari persentase penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Gametri Tirta Lestari Duri di anggap tidak baik. Dengan tidak baiknya kinerja karyawan , tugas yang diberikan tidak maksimal dan tujuan organisasi juga tidak dapat tercapai sebagaimana yang di harapkan sepenuhnya. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengambil langkah bijak guna menggulangi permasalahan tersebut agar tidak berdampak negatif bagi kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan.

Faktor motivasi merupakan salah satu hal yang berperan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun non materi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan yang dijelaskan (**Mangkunegara,2007:67**) bawa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi. Seseorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bila karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi artinya karyawan akan bekerja bila memiliki motivasi yang tinggi.

Karyawan tidak termotivasi karena pada PT. Gametri Tirta Lestari ini karyawan yang berprestasi tidak mendapatkan penghargaan sebagaimana mestinya dan kesempatan untuk promosi pun tidak jelas kriterianya kemudian karyawan tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk bisa mengembangkan diri pada perusahaan ini sehingga karyawan tidak dapat mencapai peningkatan karir yang lebih baik.

Jika permasalahan ini tidak diperhatikan oleh perusahaan, maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja

karyawan yang akan menjadi penghambat dalam upaya perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat berusaha untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian motivasi kepada karyawan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja, tetap diperlukan adanya suatu pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karena dengan pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan akan dapat menghindarkan dari kesalahan. Sesuai dengan sasaran pengawasan yang dikemukakan Fayol dalam **Siagian (2005:125)** bahwa sasaran pengawasan adalah untuk menunjukkan kelemahan – kelemahan dan kesalahan – kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali.

Dalam bekerja, para karyawan memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, instansi atau perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus-menerus.

Menurut **M. Manullang (2002: 177)** "Pengawasan dibidang manusia dan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja". Pengawasan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, dimana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan itu. Pengawasan, memegang peranan penting dalam

meningkatkan kinerja pegawai karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT. Gametri Tirta Lestari Duri menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Gametri Tirta Lestari Duri mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh supervisor. Karyawan menjadi tidak terkoordinasi dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu karyawan juga kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya pengawasan dan pengarahan yang dilakukan oleh supervisor ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu karena tidak teraturnya jadwal pengawasan yang dilakukan supervisor sehingga karyawan bekerja sesuka mereka tanpa memperhatikan aturan-aturan dan target yang telah direncanakan.

B. LANDASAN TEORI

1. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti bergerak (to move). Pada hakekatnya manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, dan gerak hati seseorang.

Menurut **Nawawi (2001:351)** kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan (**Sedarmayanti,2003:65**).

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan seseorang kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (**Siagian,2002:102**).

Motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Bertolak dari arti kata motivasi di atas, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (**Manullang,2001:166**).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (**Rivali,2006:455**).

Menurut Herzberg dalam (**Usmara,2006:35**) faktor ini datang dari dalam diri karyawan yang dapat menjadi pendorong seseorang untuk berprestasi dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya lebih baik dan pekerjaannya lebih berkualitas, adapun faktor-faktor tersebut adalah :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai

dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.

2. Pencapaian prestasi
Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu atas pencapaian prestasi tersebut, misalnya dalam bentuk promosi.
3. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknik tidak lagi menuntut adanya kreativitas, imajinasi, inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumbu keinginan adanya kebosanan dan kejenuhan. Kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan, akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.
4. Pengakuan atas prestasi
Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlakukan dan di hargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh para manajer. Penghargaan yang diberikan akan memberikan tenaga dan motivasi baru bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
5. Pengembangan karir
Semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengembangan karir, maka semakin besar motivasi karyawan yang bersangkutan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi seseorang dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh **Mangkunegara (2007:67)** bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi.

Seseorang karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal bilamana karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi. Artinya karyawan akan bekerja secara optimal bila memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja, senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan prestasi yang baik.

2. Pengawasan

Dalam pengertian yang sederhana pengawasan dapat diartikan sebagai “kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Untuk itu pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai kegiatan, mengadakan tindakan-tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu. (**Mufham Al-Amin, 2006:47**).

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (**Siagian, 2005:125**).

George R. Terry dalam (**Moekijat, 2000:55**) menyatakan pengawasan adalah menentukan apa yang telah dicapai, artinya menilai hasil pekerjaan dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan pembetulan sedemikian rupa sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana.

Pengawasan adalah evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan. Pengawasan bertujuan untuk mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok, dibandingkan dengan target hasil yang sudah direncanakan serta kesesuaiannya dengan rancangan analisis pekerjaan. (**Suwatno, 2009:93**).

Terry dalam (Manullang,2001:172) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan korektif sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana.

Dari beberapa pengertian tentang pengawasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dilakukan untuk mengukur aktivitas dan mengambil tindakan guna menjamin bahwa rencana sedang dilaksanakan.

Sudah menjadi tugas pengawas untuk dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan melakukan kegiatan, pemeriksaan, pencocokan serta pengendalian berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut dan bila perlu mengatur dan mencegah sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan yang perlu diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan. Jadi pengawasan bukan semata-mata untuk mencari dan menemukan kesalahan namun lebih penting lagi adalah tindakan korektif serta pemecahannya.

Secara langsung pengawasan bertujuan antara lain :(Manullang, 2001:171).

- a. Menjamin ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang dilakukan untuk mencapai kebijaksanaan dan perintah.
- b. Menertipkan arahan kegiatan pekerjaan.
- c. Mencegah pemborosan dan penyelewengan dalam melakukan pekerjaan.
- d. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan.

Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasinya yang tengah berjalan.

3. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo,2007:7)

Menurut Rivai (2006:309) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.(Mangkunegara, 2011:67).

Sedangkan menurut Simanjuntak (2005:1) secara luas menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasibuan (2005:108) mengartikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Atmosoeprpto (2001:11) menjelaskan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti : kompetensi karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan minat kerja karyawan. Sementara faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan seperti : gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, pengawasan, pelatihan, dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :(Sinungan,2003:20)

1. Pekerjaan yang menimbulkan tantangan
2. Kreatif dan minat
3. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan
4. Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan pekerjaan
5. Penyederhanaan jalur komunikasi
6. Pengawasan
7. Pengakuan terhadap pencapaian
8. Kesempatan pengembangan diri
9. Gaya organisasi yang fleksibel

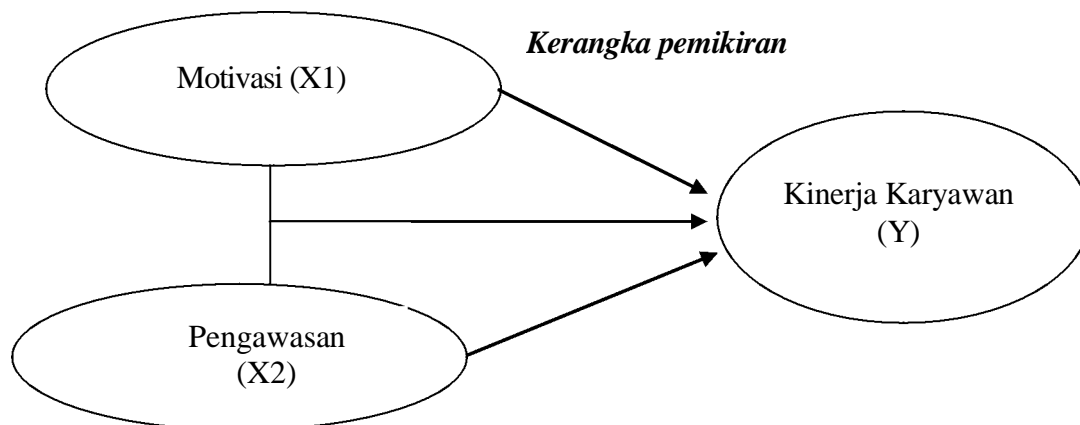
Menurut **Mangkunegara (2007:687)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu

karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude)

Seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.



C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian menggunakan wawancara dan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subjek penelitian mengenai variabel-variabel yang akan diukur, yaitu karyawan PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Penulis memilih karyawan sebagai responden karena merekalah yang berhubungan langsung dengan atasan yang menjadi sasaran langsung dan merupakan inti dari perusahaan. Populasi adalah karyawan PT. Gametri Tirta Lestari

Duri, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 karyawan.

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Motivasi

X2 = Pengawasan

a = Konstanta

b_1 & b_2 = Koefisien Regresi Berdasarkan perhitungan regresi dapat diketahui apakah motivasi dan pengawasan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri atau tidak, hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian uji t dan uji F. Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dengan bantuan perangkat SPSS Versi 17.0. adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t hitung	sig t
Konstanta	13.742	6.495	0.000
Motivasi	0.226	2.910	0.009
Pengawasan	0.415	3.209	0.002
F hitung : 14.261 F tabel : 3.085 Sig F : 0,000			
t tabel : 1.983 R : 0.779 R ² : 0.708			

Sumber : Data Olahan

Tabel di atas memberikan analisis yang dapat dicermati yang mencakup pada persamaan regresi, pengujian signifikan parsial, simultan dan koefisien determinasi. Kolom koefisien pada tabel di atas dapat dijadikan dasar bagi penyusunan sebuah persamaan regresi : $Y = 13.742 + 0.226X_1 + 0.415X_2 + e$, dimana persamaan ini dimaknai sebagai berikut :

1. Jika diasumsikan bahwa variabel motivasi adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri akan bernilai sebesar 13.742. Nilai ini bisa berasal dari penerapan motivasi dan pengawasan kerja yang selama ini berlangsung diperusahaan.
2. Jika diasumsikan variabel motivasi tidak berubah (konstan) sementara

terjadi peningkatan pada variabel pengawasan kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.226. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

3. Jika diasumsikan variabel pengawasan kerja tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.415. Artinya, semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} 14.261 > F_{tabel} 3.085$, dimana nilai signifikannya adalah sebesar $0.000 < 0.05$, yang berarti secara simultan variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

Nilai hubungan motivasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri sebesar 0.779 yang artinya hubungan variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri berada dalam kategori erat atau kuat. Hal ini dikarenakan nilai interval sebesar 0.779 mendekati angka 1 yang artinya hubungan variabel X dengan variabel Y adalah erat atau kuat.

Besar kontribusi variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.708 yang berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri sebesar 70.8 % dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi oleh variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

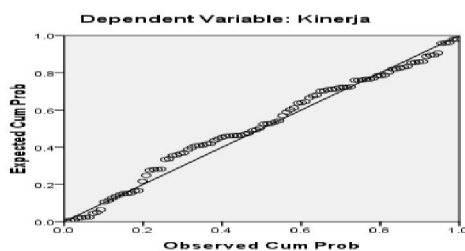
Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar $2.910 > t_{tabel}$ 1.983, dengan tingkat signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$ yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan kerja sebesar $3.209 > t_{tabel}$ 1.983 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ yang berarti bahwa secara parsial variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Artinya semakin tinggi pengawasan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja, dimana $2.910 < 3.209$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel motivasi.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika menyebar jauh dari regresi/tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



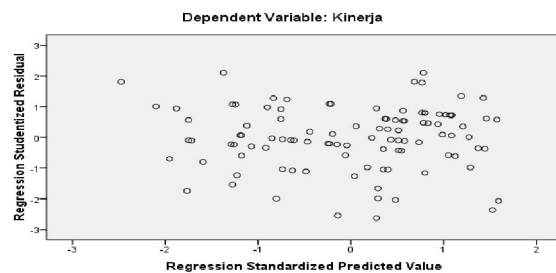
Sumber: *Suesioner Penelitian (diolah) Tahun 2013*

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya dilakukan Uji Heteroskedastisitas. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah distandarkan.

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Sumber: *Suesioner Penelitian (diolah) Tahun 2013*

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

Kemudian dilakukan uji Multikolinearitas. Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap

variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat

didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolinieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolinieritas*.

Rekapitulasi Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Motivasi (X1)	1.050	<	10	Tidak ada multikolinieritas
Pengawasan (X2)	1.360	<	10	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah) Tahun 2013

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinieritas di atas, maka dapat dikatakan bahwa *motivasi kerja dan pengawasan kerja* tidak terdapat multikolinieritas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolinieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < \text{nilai tolerance}$ (berada di bawah 10).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Pada bagian ini akan memberikan kesimpulan umum yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bagian sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel motivasi yang diukur berdasarkan dari upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi, keamanan kerja, perlakuan yang wajar secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji secara parsial dimana t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar $2.910 > t_{tabel}$ 1.983, dengan tingkat signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$ yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri
2. Variabel pengawasan kerja yang diukur berdasarkan faktor-faktor kepatuhan pada peraturan, efektif

dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, tingkat absensi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji secara parsial dimana Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan kerja sebesar $3.209 > t_{tabel}$ 1.983 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ yang berarti bahwa secara parsial variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} 14.261 $> F_{tabel}$ 3.085, dimana nilai signifikannya adalah sebesar $0.000 < 0.05$, yang berarti secara simultan variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

b. Saran

Berdasarkan hasil temuan yang penulis temukan, maka penulis ingin memberikan beberapa beberapa saran berupa rekomendasi sebagai sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak manajemen untuk dapat mengefesienkan motivasi kerja seperti mensukseskan upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi, keamanan kerja, perlakuan yang wajar dengan baik dan lain-lain dengan tetap mengutamakan faktor-faktor pendukung lainnya yang juga sangat penting.
2. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan pengawasan kerja seperti kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, tingkat absensi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga tingkat kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-amin, Mufham, 2006, *Manajemen Pengawasan*, Kalam Indonesia, Jakarta.
- Atmosoeprpto, Kisdarto, 2001, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta. Bandung.
- Ghozali, Imam, 2000, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T,Hani, 2003, *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi aksara, Jakarta.
- Iqbal, Hasan, 2000, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, Edisi Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Husein, Umar, 2009, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, Rajawali Press, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, P.Sondang, 2002, *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.