

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, PELATIHAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PARA PEJABAT
PELAKSANA TEKNIS KEGIATAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN TATA RUANG KOTA TARAKAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

SABUDI PRASETYO

NIM. 500646782

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja para Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan

Sabudi Prasetyo
sabudi_prasetyo@yahoo.co.uk
Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Data mengenai motivasi, kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 42 responden yang merupakan para pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan, kompetensi tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan, pelatihan mempengaruhi kinerja secara signifikan dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Berdasarkan hasil analisis data bahwa motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja sebesar 4,367. Secara parsial, motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar -0,245, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,045, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 2,953 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,942.

Kata kunci : motivasi, kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja.

ABSTRACT

The Influence of Motivation, Competency, Training and Workplace Environment on Job Performance of Technical Activities Executive Officer at Public Works and Spatial Service in Tarakan City

Sabudi Prasetyo
sabudi_prasetyo@yahoo.co.uk
Postgraduate Program
Indonesia Open University

This study aims to examine the influence of motivation, competency, training and work environment on performance. Data on motivation, competency, training, work environment and performance is obtained by distributing questionnaires to 42 respondents who are Technical Activities Executive Officer at Public Works and Spatial Service in Tarakan City. The results of this study indicate that the influence of motivation on job performance is not significant, the influence of competency on job performance is not significant, the influence of training on job performance is significant and the influence of workplace environment on job performance is not significant. Based on the result of analysis that the influence of motivation, competency, training and work environment through simultaneous on performance has 4,367 point. Through partial, influence of motivation on performance has -0,245 point, influence of competency on performance has 0,045 point, influence of training on performance has 2,953 point and influence of work environment on performance has 0,942 point.

Key words : motivation, competency, training, work environment, performance.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Para Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Tarakan, Juni 2016

Yang menyatakan,



SABUDI PRASETYO
NIM. 500646782

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Para Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan

Penyusun TAPM : Sabudi Prasetyo

NIM : 500646782

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal :

Menyetujui,

Pembimbing II,



Dr. A.A. Ketut Budiastra, M.Ed.

NIP. 196403241991031001

Pembimbing I,

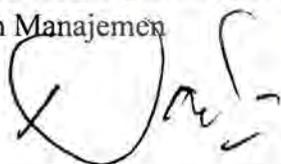


Dr. Chairy, MM.

NIDN. 0314026601

Mengetahui,

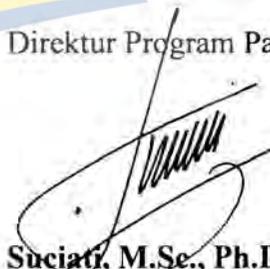
Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen



Mohamad Nasoha, SE., M.Sc.

NIP. 197811112005011001

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.

NIP. 195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Sabudi Prasetyo
 NIM : 500646782
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Para Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu, 18 Juni 2016
 Waktu : 10.45 wita

dan telah dinyatakan **LULUS**.

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
Drs. Yurizal Rachman, M.K.K.K.

Penguji Ahli :
Aryana Satrya, M.M., Ph.D.

Pembimbing I :
Dr. Chairy, M.M.

Pembimbing II :
Dr. A.A. Ketut Budiastira, M.Ed.



Handwritten signatures of the exam committee members, including the Chairman and the three examiners, positioned to the right of their respective printed names.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih belum sempurna dan masih banyak kekurangannya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang ikut membantu dan membimbing penulis selama penyusunan tugas akhir ini, khususnya kepada :

1. Keluarga dan orang tua yang telah memberikan dukungan.
2. Bapak Dr. Chairy, MM., selaku Dosen Pembimbing I.
3. Bapak Dr. A.A. Ketut Budiastira, M.Ed., selaku Dosen Pembimbing II.
4. Bapak Aryana Satrya, M.M., Ph.D., selaku Dosen Penguji Ahli.
5. Bapak Drs. Yurizal Rahman, M.K.K.K., Kepala UPBJJ-UT Samarinda.
6. Bapak Dr. Sofjan Arifin, Kepala UPBJJ-UT Tarakan.
7. Teman – teman mahasiswa seangkatan Program Magister Manajemen kelas Tarakan.
8. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya tugas akhir ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga tugas akhir ini membawa manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Tarakan, Juni 2016

Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	ii
Lembar Persetujuan.....	v
Lembar Pengesahan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Bagan.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	9
1. Pengertian Manajemen.....	9
2. Motivasi.....	15
3. Kompetensi.....	25
4. Pelatihan.....	28
5. Lingkungan Kerja.....	32
6. Kinerja.....	35

7. Pengertian Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan	36
8. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	38
9. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	39
10. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	39
11. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	40
B. Penelitian Terdahulu.....	41
C. Kerangka Berfikir.....	43
1. Alur Berfikir	43
2. Hipotesis	44
D. Operasionalisasi Variabel.....	45
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	48
B. Populasi dan Sampel.....	49
1. Populasi.....	49
2. Sampel.....	49
C. Instrumen Penelitian.....	50
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	51
1. Jenis dan Sumber Data.....	51
2. Teknik Pengumpulan Data	54
E. Metode Analisis Data.....	55
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	55
a. Uji Validitas.....	55
b. Uji Reliabilitas.....	55

2. Uji Asumsi Klasik.....	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Heteroskedastisitas.....	57
c. Uji Multikolinearitas	58
3. Metode Analisis Data.....	58
a. Regresi Linier Berganda.....	58
b. Pengujian Hipotesis.....	59

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	63
B. Hasil	
1. Gambaran Umum Responden	67
2. Deskripsi Variabel Penelitian	70
3. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas).....	78
4. Uji Asumsi Klasik.....	84
5. Analisis Data	87
a. Regresi Linier Berganda	87
b. Pengujian Hipotesis.....	88
C. Pembahasan	
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	92
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	93
3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.....	94
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	96
5. Analisis Keseluruhan.....	96

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
DAFTAR LAMPIRAN.....	106



DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1. Alur Berpikir.....	44
Bagan 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	84
Bagan 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	85



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1.	Kegiatan yang mengalami sedikit keterlambatan.....	5
Tabel 2.1.	Operasionalisasi Variabel.....	46
Tabel 3.1.	Skala Linkert	50
Tabel 3.2.	Hasil uji coba instrument.....	52
Tabel 3.3.	Hasil uji coba instrumen (ulang).....	53
Tabel 4.1.	Rincian Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.....	66
Tabel 4.2.	Responden menurut Jenis Kelamin	67
Tabel 4.3.	Responden menurut Usia	67
Tabel 4.4.	Responden menurut Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 4.5.	Responden menurut Jabatan.....	68
Tabel 4.6.	Responden menurut Golongan.....	69
Tabel 4.7.	Responden menurut Masa Kerja.....	69
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	70
Tabel 4.9.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi.....	72
Tabel 4.10.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	73
Tabel 4.11.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	74
Tabel 4.12.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	77
Tabel 4.13.	Analisa Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi	79
Tabel 4.14.	Analisa Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	80
Tabel 4.15.	Analisa Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan.....	81

Tabel 4.16.	Analisa Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	82
Tabel 4.17.	Analisa Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja.....	83
Tabel 4.18.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
Tabel 4.19.	Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t.....	87
Tabel 4.20.	Hasil Uji F.....	88
Tabel 4.21.	Koefisien Determinasi (R^2).....	89



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Permohonan Menjawab Kuesioner.....	106
Lampiran 2. Kuesioner.....	107
Lampiran 3. Tabulasi Data Mentah (Jawaban Responden).....	109
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi.....	110
Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	111
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan.....	112
Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	113
Lampiran 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja.....	114
Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinearitas	115
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas	116
Lampiran 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas	117
Lampiran 12. Hasil Uji F	118
Lampiran 13. Koefisien Determinasi (R^2).....	119
Lampiran 14. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin tinggi kesadaran dan semakin besar harapan masyarakat terhadap kualitas pelayanan pemerintah merupakan sesuatu yang harus mendapat perhatian serius oleh pemerintah. Pemerintah khususnya pemerintah daerah dituntut untuk terus mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme serta kemandirian para sumber daya manusianya khususnya pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur penentu dalam pelaksanaan suatu organisasi perusahaan maupun instansi pemerintahan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah SDM Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan, karena peranannya sangat penting dalam menentukan arah pembangunan khususnya di bidang sarana dan prasarana infrastruktur.

Pegawai Negeri Sipil yang mandiri dan profesional adalah pegawai yang berorientasi pada pencapaian dan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan masyarakatnya, bukan pada pencapaian dan pemenuhan kebutuhan pribadi, golongan, kelompok masyarakat tertentu ataupun kepentingan penguasa tertentu. Kemandirian yang dimaksud adalah sikap atau tingkah laku berdasarkan

profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang menjamin bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan publik harus tetap mengedepankan kepentingan dan kebutuhan rakyat sebagai pusat perhatian dan pusat pengabdian. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara dan aparatur pemerintah merupakan bagian dari kelengkapan negara dan pemerintah yang bertugas melayani semua unsur yang ada dalam negara dan khususnya tugas melayani masyarakat yang bermuara pada peningkatan kesejahteraan masyarakat salah satunya dalam penyediaan sarana dan prasarana untuk masyarakat.

Penyediaan sarana dan prasarana adalah merupakan salah satu tujuan peningkatan kesejahteraan masyarakat di bidang pekerjaan umum termasuk di Kota Tarakan. SKPD terkait yang membidangi masalah penyediaan sarana dan prasarana salah satunya adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan (DPU TR Kota Tarakan). Dalam hal melaksanakan suatu kegiatan, Pegawai Negeri Sipil berfungsi sebagai Pejabat Pembuat Komitmen yang bertanggung jawab terhadap anggaran yang dibantu oleh Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan mempunyai tugas sesuai Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 12 ayat 5 yaitu mencakup mengendalikan pelaksanaan kegiatan, melaporkan perkembangan pelaksanaan kegiatan dan menyiapkan dokumen anggaran atas beban pengeluaran pelaksanaan kegiatan.

Dalam hal ini khususnya para pejabat pelaksana teknis kegiatan di bidang konstruksi harus mempunyai kemampuan teknis yang cukup dalam mengelola suatu kegiatan konstruksi agar dapat menghasilkan suatu *output* dan *outcome*

sesuai sasaran yang akan dicapai atau yang telah direncanakan. Kemampuan teknis tersebut diperoleh salah satunya dari mengikuti pelatihan teknis. Menurut Gomes (2003) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Simamora (2004) salah satu tujuan dilaksanakan pelatihan teknis adalah untuk memperbaiki kinerja. Karyawan - karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama peserta pelatihan.

Para pejabat pelaksana teknis kegiatan dituntut mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang diinginkan. Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987). Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As'ad (1999) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Para pejabat pelaksana teknis kegiatan juga dituntut memiliki kompetensi yang memadai sesuai bidang tugasnya masing-masing yaitu dalam bidang teknis konstruksi. Menurut Wibowo (2007) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Suparno (2001), kompetensi adalah

kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.

Faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang sesuai dengan kapasitasnya. Menurut Nitisemito (1996), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Nasution dan Rodhiah (2008), karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja bila kondisi baik di dalam maupun diluar lingkungan mendukung pekerjaan yang dilakukan. Dukungan lingkungan yang sesuai bagi pekerja dapat memberikan dampak yang positif atas kepuasan kerja.

Dalam perjalanannya, seringkali dijumpai permasalahan-permasalahan didalam suatu kegiatan konstruksi, misalnya kondisi lingkungan pekerjaan yang sudah tidak sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sehingga perlu dilakukan penyesuaian-penyesuaian teknis. Hal tersebut sedikit banyak akan berpengaruh terhadap jadwal pelaksanaan yang sudah ditetapkan dan juga akan berpotensi memunculkan masalah-masalah non teknis sehingga dapat bermuara pada penilaian prestasi kerja para PPTK itu sendiri, akan tetapi suatu keterlambatan kegiatan tidak akan mengurangi kualitas, output serta outcome yang diperoleh dari kegiatan tersebut.

Berdasarkan data Laporan Konsolidasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bulan Desember 2014 yang di distribusikan kepada SKPD terkait di Kota Tarakan, disebutkan bahwa ada beberapa kegiatan yang mengalami keterlambatan mengharuskan pihak ketiga untuk tetap menyelesaikan kegiatan

konstruksi tanpa ada perpanjangan masa kontrak sehingga pihak ketiga dikenakan *finalty* berupa pembayaran denda keterlambatan.

Beberapa kegiatan yang mengalami sedikit keterlambatan berdasarkan laporan konsolidasi tersebut seperti pada tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Kegiatan yang mengalami sedikit keterlambatan

No.	Nama Kegiatan	Progres Keterlambatan
1	Peningkatan Sarana dan Prasarana Pariwisata	4,67%
2	Pembangunan Gedung Olah Raga	7,14%
3	Pengembangan Sistem Penyediaan Air Bersih	1,50%
4	Peningkatan Jalan dan Jembatan	8,82%

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang, 2014 (Data Diolah)

Seluruh kegiatan yang mengalami sedikit keterlambatan tersebut telah diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Propinsi Kalimantan Utara pada bulan Januari 2015.

Suatu keterlambatan dapat terjadi yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Chan (2002), keberhasilan suatu proyek bergantung pada kinerja tim proyek. Kinerja tim proyek bergantung pada keahlian tim proyek, klien, pimpinan tim desain dan pimpinan tim konstruksi. Secara umum tim proyek terdiri dari pejabat pelaksana teknis kegiatan, konsultan perencana, konsultan pengawas pekerjaan dan pelaksana atau kontraktor.

Oleh karena itu melalui penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai yang menjadi pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas maka diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan ?
2. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan ?
3. Apakah pelatihan mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan ?
4. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan ?
5. Apakah motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktek. Adapun kegunaan penelitian dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi bagi pengembangan teori kompetensi, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai serta dapat dijadikan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
2. Secara praktisi, penelitian ini diharapkan dapat :
 - a. Memberikan bahan masukan internal kepada pimpinan dalam hal ini bagi para pimpinan unit kerja di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan untuk mengetahui pentingnya kompetensi, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja dalam menunjang kinerja khususnya kepada para pejabat pelaksana teknis kegiatan.

- b. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi bidang perencanaan dan pengembangan pegawai dalam penerapan kebijakan yang menyangkut peningkatan kinerja pegawai negeri sipil khususnya para pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2011). Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2006).

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas dan tanggungjawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggungjawab ini maka terbentuklah kerja sama dan keterkaitan formal dalam suatu organisasi. Dalam

organisasi ini maka pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat diselesaikan dengan baik serta tujuan yang diinginkan tercapai (Hasibuan, 2011).

a. Fungsi Manajemen

Menurut Terry dalam (Hasibuan : 2006), fungsi manajemen terdiri dari *planning, organizing, actuating and controlling*.

1) *Planning*

Adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif – alternatif yang ada.

2) *Organizing*

Adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang – orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat – alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas - aktifitas tersebut.

3) *Actuating*

Adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian.

4) *Controlling*

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Tujuan Manajemen

Pada dasarnya setiap aktifitas atau kegiatan selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan individu adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berupa materi dan non materi dari hasil kerjanya.

Tujuan yang ingin dicapai selalu ditetapkan dalam suatu rencana karena itu hendaknya tujuan ditetapkan dengan jelas, realistis dan cukup menantang untuk diperjuangkan berdasarkan pada potensi yang dimiliki. Jika tujuan jelas, realistis dan cukup menantang maka usaha-usaha untuk mencapainya cukup besar. Sebaliknya jika tujuan ditetapkan terlalu mudah atau terlalu muluk maka motivasi untuk mencapainya rendah. Jadi semangat kerja karyawan akan termotivasi kalau tujuan yang ditetapkan jelas, realistis dan cukup menantang untuk dicapainya.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu *men, money, methode, materials, machines dan market*. Salah satu unsurnya adalah *men* (manusia). Unsur *men* yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional atau pelaksana. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM (Hasibuan, 2006).

Menurut Hasibuan (2006) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif

dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam manajemen sumber daya manusia pembahasan difokuskan pada unsur manusia pekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.

Manullang (2009) mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja, sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi secara daya guna sekaligus adanya pengairahan bekerja dan para pekerja.

Sumber daya manusia adalah asset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis (Hasibuan, 2015).

Menurut Hasibuan (2015), manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian keputusan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dan majikan, berpengaruh terhadap berbagai pihak yang berkepentingan serta dimaksudkan pula untuk mempengaruhi efektifitas karyawan dan majikan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

d. Maksud dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (2015) mengemukakan maksud manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya harus mencerminkan kehendak manajemen senior, namun juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat dan orang-orang yang terpengaruh.

Ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (2015) yaitu :

1). Tujuan Kemasyarakatan/Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggungjawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negative tuntutan itu terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2). Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan efektifitas organisasional. Efektifitas organisasional tergantung pada efektifitas sumber daya manusianya. Tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, organisasi bakal berprestasi biasa-biasa saja walaupun organisasi itu mampu bertahan. Karena alasan inilah maka perekrutan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam fungsi sumber daya manusia.

3). Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya akan terjadi apabila departemen sumber daya manusia terlalu canggih maupun kurang canggih dibandingkan dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut agar menyediakan program – program rekrutmen, pelatihan dan pengembangan inovatif dan menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.

4). Tujuan Pribadi/Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktifitasnya di dalam organisasi. Jikalau tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok maka karyawan kemungkinan akan memilih untuk menarik diri dari perusahaan. Kalangan karyawan mengharapkan organisasi dapat

memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan. Para karyawan akan efektif seandainya mereka mencapai tujuan organisasional maupun kebutuhan pribadi dalam pekerjaan.

Supaya setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan haruslah diterima dulu oleh kalangan karyawan. Penerimaan tujuan merupakan prasyarat yang penting bagi adanya pengaruh positif terhadap tujuan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi mereka, paling tidak sejauh tujuan pribadi tersebut meningkatkan kontribusi para karyawan terhadap organisasi.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah Motivasi berasal dari bahasa Latin yakni *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pengertian tentang motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda sesuai dengan tempat dan situasi perkembangan peradaban manusia.

Menurut Hasibuan (2000) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat

dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Manullang (2009) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar manusia melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah atau semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Robbins (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat daya yang paling tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang individual.

Yuwono, dkk. (2005) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap lebih positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor-faktor motivator. Pekerjaan seharusnya dirancang sedemikian rupa sehingga menghasilkan derajat penghargaan yang tinggi oleh kedua faktor tersebut.

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2011) adalah

untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

b. Teori Motivasi

1) Teori Motivasi Klasik

Taylor dalam Hasibuan (2011) mengemukakan teori motivasi klasik atau teori kebutuhan tunggal. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi jika gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

Teori ini menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan upah tenaga kerja artinya bahwa besar kecilnya motif seseorang dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya imbalan

yang secara langsung akan diterima. Semakin besar upah/imbalan langsung yang akan diterima oleh pekerja maka akan semakin besar dorong atau motivasi seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan.

2) Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg dalam Hasibuan (2011) mengembangkan *Two Factor Theory* berdasarkan *motivators* dan *hygiene factors* atau disebut *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau Teori Motivasi Dua Faktor.

a. *Hygiene Factors*

Hygiene factors merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Teori *hygiene factor* dikenal dengan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg (1966) dalam Wibowo (2007) yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain sebagai berikut :

1. *Salary and benefits*. Gaji dan tunjangan adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus dan tunjangan.
2. *Working Conditions*. Kondisi kerja yaitu keadaan dimana karyawan bekerja.
3. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang

ditetapkan oleh perusahaan sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.

4. *Job security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
5. *Supervision and authonomy* yaitu pengawasan dan otonomi.
6. *Office life* yaitu kehidupan di tempat kerja.
7. *Personal life* yaitu kehidupan pribadi.

b. *Motivators*

Motivators adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya. *Motivators* atau faktor motivasional dikenal juga sebagai motivasi instrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut. Menurut Herzberg (1966) dalam Wibowo (2007) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah :

1. *Achievement* (prestasi) adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari perusahaan bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.
3. *Job Interest* (minat pada pekerjaan) adalah suatu keinginan seseorang pada pekerjaannya salah satunya untuk

mengembangkan karier.

4. *Responsibility* (tanggungjawab) adalah mempunyai rasa tanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan.
5. *Advancement* (kemajuan) adalah adanya kemajuan dalam bekerja.

3). Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Maslow berpendapat dalam Hasibuan (2011) kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Hirarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam – macam kebutuhan. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar Teori Hirarki Kebutuhan yang dikemukakan Maslow dalam Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus – menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hirarki, yakni :

1). Kebutuhan Fisik dan Biologis (*Physiological Needs*)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Manifestasi kebutuhan ini tampak pada tiga hal yaitu sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.

2). Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security Needs*)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Manifestasi kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan akan keamanan jiwa, dimana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pension dan jaminan hari tua.

3). Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, filiasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat

lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok. Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of important*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*sense of chievement*), kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

4). Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*Esteem or Status Needs*)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan/prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Semakin tinggi status, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal, misalnya memakai dasi, tongkat komando, kamar kerja *full AC* dan lain-lain. Penghargaan, mencakup rasa hormat internal, harga diri, otonomi, prestasi dan faktor hormat external misalnya status pengakuan dan perhatian.

5). Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optial untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

memuaskan. Aktualisasi Diri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri. Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja, melalui *on the job training*, *off the job training*, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain – lain.

4). Teori Motivasi Prestasi dari McClelland

McClelland dalam Hasibuan (2011) mengemukakan *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi yang berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu

a. Kebutuhan akan Prestasi (Need for Achievement = n.Ach.)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. *Kebutuhan akan Afiliasi (Need for Affiliation = n.Aff.)*

Kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang dengan merangsang gairah kerja seorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia hidup dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal dan kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas - tugasnya.

c. *Kebutuhan akan Kekuasaan (Need for Power = n.Pow.)*

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya gerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karyawan. Karena itu kebutuhan akan kekuasaan ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

5). Teori ERG (*Existance, Relatedness and Growth*) dari Alderfer

Alderfer dalam Hasibuan (2011) mengemukakan *Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* yang merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama yaitu :

a. **Kebutuhan akan Keberadaan (*Existance needs*)**

Berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *physiological needs* dan *safety needs* dari Maslow.

b. **Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness needs*)**

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). Kebutuhan ini berkaitan dengan *love needs* dan *esteem needs* dari Maslow.

c. **Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth needs*)**

Adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja *superior* dalam pekerjaannya, pendapat Boulter, Dalziel dan Hill (1996) tersebut diutarakan oleh Rosidah (2003). Kompetensi akan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas.

Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal (Hermawan, 2006).

Definisi kompetensi menurut Armstrong, Michael & Murlis dalam

Ramelan (2003), kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik.

Sebagai konsekuensi dari definisi kompeten atau kompetensi ini, atau yang lain maka pengertian kompetensi merujuk pada kemampuan orang untuk memenuhi persyaratan perannya saat ini atau masa mendatang. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya terkait dengan kinerja saat ini. Kompetensi juga dapat untuk meramalkan kinerja masa mendatang karena kompetensi merupakan karakteristik yang berkelanjutan yang umumnya tidak dapat hilang.

b. Karakteristik Kompetensi

Untuk mencapai kompetensi tertentu, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas. Kapabilitas biasanya merupakan kombinasi dari dimensi sifat pribadi, ketrampilan dan pengetahuan. Menurut Wibowo (2007) ada 5 tipe karakteristik dari kompetensi yaitu :

1. Motif (*Motive*) yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (*Trait*) yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep pribadi (*Self Concept*) yaitu pelaku, nilai-nilai dan kesan

pribadi seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
5. Keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan untuk melakukan tugas fisik dan mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan cognitive termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011) terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada.
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misal seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skills*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misal kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misal standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas.
5. Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misal reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Menurut Prayitno (BKN, 2002), standar kompetensi mencakup tiga hal, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu fakta dan angka dibalik aspek teknis.
2. Keterampilan (*skills*), yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit.
3. Sikap (*attitude*), yaitu yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerjanya.

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi. Pendidikan dan

pelatihan seringkali dikaitkan dengan pendidikan, walaupun pada kenyataannya antara pendidikan dan pelatihan ada perbedaan.

Simamora (2004) menyatakan “Pendidikan dan pelatihan (*training*) kerap dibedakan dari pendidikan (*education*). Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya, biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal sedangkan pendidikan dan pelatihan lebih berorientasi kejuruan (*vocational oriented*) dan berlangsung dilingkungan organisasi”

Menurut Hasibuan (2016), pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Nitisemito (1996) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan keterampilan semata.

Dari pendapat – pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa latihan merupakan cara untuk membentuk, menambah, mengembangkan atau meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Tujuan yang ingin dicapai dari latihan adalah agar setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan mampu mengembangkan cara – cara berfikir yang inovatif, mempunyai daya kreatifitas, bertindak tepat dan mempunyai pengetahuan memadai

tentang tugas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan kinerja organisasi.

b. Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Simamora (2004) mengatakan manfaat pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan keryawan agar mencapai standar – standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menetapkan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan – kebutuhan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- e. Memenuhi kebutuhan – kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pelatihan sendiri mempunyai beberapa tujuan. Simamora (2004) mengelompokkan tujuan pendidikan dan pelatihan ke dalam tujuh bidang bagian :

1. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan merupakan calon utama pendidikan dan pelatihan. Kendatipun pendidikan dan pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pendidikan dan pelatihan kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah. Manajer dengan sengaja mengangkat dan mempromosikan karyawan yang membutuhkan

- pendidikan dan pelatihan disebabkan beberapa hal supaya kompeten dalam pekerjaannya dan bekerja pada tingkat standar.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Perubahan teknologi berarti bahwa pekerjaan – pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan harus dimutakhirkan melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga kemajuan teknologi secara sukses dapat diintegrasikan kedalam organisasi.
 3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan sering diperlukan untuk mengisi kesenjangan antara kinerja karyawan baru yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
 4. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer diharapkan mencapai tujuan, sering melebihi tujuan – tujuan yang menantang kendatipun terdapat berbagai factor kendala lainnya. Serangkaian pendidikan dan pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan perusahaan maupun konsultan luar, membantu karyawan dalam memecahkan masalah - masalah organisasional dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.
 5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pendidikan dan pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian - keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi dari karyawan saat ini ke posisi atau pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab lebih besar.

6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Karyawan membentuk kesan pertama terhadap organisasi dari yang menyenangkan hingga tidak menyenangkan. Dengan alasan ini, pelaksana team orientasi melakukan upaya bersama secara benar mengorientasikan karyawan – karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pendidikan dan pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 1996).

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik.

Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat

bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja juga meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Ahyari (1994) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Triguno (1999) memberikan definisi dengan cakupan yang lebih sempit tentang lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada ditempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Siagian (2008) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif.

b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu :

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur / suhu udara ditempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Keamanan di tempat kerja

Sedangkan Ahyari (1999) mengemukakan faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja yaitu :

1. Kondisi penerangan ruangan
2. Keadaan suhu udara
3. Ruang gerak
4. Keamanan kerja
5. Ketenangan kerja
6. Hubungan dengan atasan dan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Nawawi (1992) adalah tingkat kemampuan menghasilkan sesuatu sehingga manusia mampu bersaing dan bekerjasama dalam kehidupannya. Kinerja pegawai merupakan tujuan penyelenggaraan promosi jabatan oleh suatu organisasi.

Menurut Rivai (2004) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2007), Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan Kinerja

Tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, Armstrong (2007) mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk :

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.

- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- d. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- e. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
- f. Membantu mempertahankan orang – orang dalam kualitas yang tinggi.

Menurut Robbins (2007) yang menjadi indikator dalam variabel kinerja sebagai berikut .

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen Kerja

7. Pengertian Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan

Salah satu kuasa pengelolaan keuangan daerah adalah Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan atau PPTK. PPTK merupakan akronim dari Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan. Pengertian dari PPTK dapat ditelusuri pada pasal 1 angka 16 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan pasal 1 angka 22 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, “Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan yang selanjutnya

disingkat PPTK adalah pejabat pada unit kerja SKPD yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program sesuai dengan bidang tugasnya”.

Demikian pula, di dalam pasal 12 ayat (1) Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah terakhir dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 ditegaskan bahwa “Pejabat pengguna anggaran/pengguna barang dan kuasa pengguna anggaran/kuasa pengguna barang dalam melaksanakan program dan kegiatan menunjuk pejabat pada unit kerja SKPD selaku PPTK”. Dari kedua ketentuan ini, PPTK merupakan penggerak untuk melaksanakan suatu program dan kegiatan pada SKPD. Selain itu PPTK, mempunyai 3 (tiga) tugas pokok yakni mengendalikan pelaksanaan kegiatan, melaporkan perkembangan pelaksanaan kegiatan dan menyiapkan dokumen anggaran baik yang mencakup dokumen administrasi kegiatan maupun dokumen administrasi terkait dengan persyaratan pembayaran yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan atas beban pengeluaran pelaksanaan kegiatan.

Ketiga tugas pokok ini sebagaimana yang diatur di dalam pasal 12 ayat (2) PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan pasal 12 ayat (5) dan ayat (6) Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah terakhir dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011. PPTK tidak dikenal pada Kementerian dan Lembaga karena PPTK hanya diatur dalam lingkup regulasi pemerintahan daerah dan pengelolaan keuangan daerah, jadi PPTK hanya

berlaku dan dilaksanakan pada lingkup pemerintah daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota).

8. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan perlu motivasi sehingga apa yang akan dilakukan atau dikerjakan dapat mencapai hasil atau kualitas hasil kerja yang diharapkan.

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Simamora (2004) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (dalam Robbins, 2007) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi,

dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

H1 : Motivasi mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

9. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Prihadi (2004) mengatakan “Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior”. Betapa pentingnya kinerja bagi perusahaan sehingga pengembangan karyawan berbasis kompetensi merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja, karena pengembangan karyawan berbasis kompetensi merupakan wujud perhatian dan pengakuan perusahaan atau pimpinan kepada karyawan yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja.

H2 : Kompetensi mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

10. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan pegawai, baik terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, pelaksanaan pelatihan secara terus menerus merupakan hal yang penting, karena pelatihan merupakan suatu penyelenggaraan, pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan pegawai, supaya pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Hasibuan (2010 : 69)

mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

H3 : Pelatihan mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

11. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

H4 : Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis terlebih dahulu mempelajari beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini. Dari penelitian – penelitian tersebut terdapat beberapa perbedaan dalam proses pembahasan dan analisis data, dimana masing – masing peneliti melihat dari sudut pandang yang berbeda sesuai dengan tingkat kesulitan yang dihadapi peneliti. Dari hasil penelitian – penelitian terdahulu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil analisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung $<$ nilai t tabel ($1,958 > 1,678$) dengan tingkat signifikansi $t > 5\%$ ($0,343 > 0,05$) artinya faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,604 > 1,678$) dengan tingkat signifikansi $t < 5\%$ ($0,012 < 0,05$) artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Marlina Budhiningtias Winanti (2011) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Hasil analisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,6046 > 0,4962$) artinya kompetensi berpengaruh

- signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. Hasil analisa pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,144 > 2,018$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,155 > 2,018$) dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 4. Penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil analisa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,059 > 2,003$) dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisa motivasi berpengaruh terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,377 > 2,003$) signifikansi $0,021 < 0,05$ artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 5. Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudhiarta Utama (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi

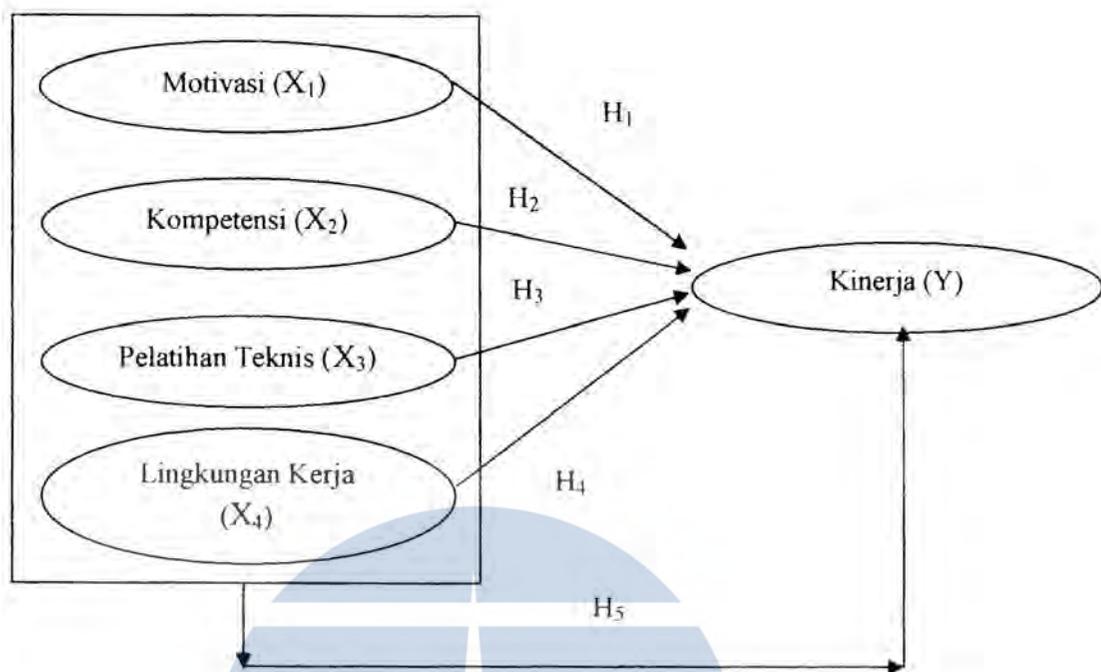
terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil analisa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,013, C.R. sebesar 0,232 dan *probability* 0,817. Hasil analisa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,009, C.R. sebesar 0,093 dan *probability* 0,926.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Hasil analisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,628 lebih besar dari 0,05 artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.

C. Kerangka Berpikir

1. Alur Berpikir

Berdasarkan teori – teori yang dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka hubungan antar variabel – variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui alur berpikir sebagai berikut :



Bagan 2.1. Alur Berpikir

Berdasarkan bagan di atas dapat dijelaskan kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah variabel bebas terdiri dari variabel motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja.

2. Hipotesis

Perumusan hipotesis dalam penelitian merupakan langkah ketiga setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan

sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- H1 : Motivasi mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.
- H2 : Kompetensi mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.
- H3 : Pelatihan mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.
- H4 : Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.
- H5 : Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

D. Operasionalisasi Variabel

Definisi variabel dibuat agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan variabel yang ingin diteliti dan juga dapat dijadikan kerangka acuan bagi peneliti untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkapkan. Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu variabel bebas (x) yaitu motivasi (x_1), kompetensi (x_2), pelatihan (x_3) dan lingkungan kerja (x_4) dan variabel terikat (y) yaitu kinerja. Definisi Operasional dan indikator masing – masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	2	3	4
1.	Motivasi	Motivasi adalah pembe- rian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terin- tegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 1995)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Keselamatan dan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Aktualisasi Diri (Maslow dalam Robbins, 2007)
2.	Kompetensi	Kompetensi sebagai ka- rakteristik mendasar indi- vidu yang secara kausal berhubungan dengan efek- tivitas atau kinerja yang sangat baik. (Armstrong & Murlis dalam Ramelan (2003:47)).	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap (Prayitno, 2003:11)
3.	Pelatihan	Pelatihan atau training adalah sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusa- haan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksud- kan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya	1. Memperbaiki kinerja. 2. Pemutakhiran keahlian. 3. Mengurangi waktu pem- belajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan 3. Membantu memecahkan masalah operasional. 4. Mempersiapkan karya- wan untuk promosi. 5. Mengorientasikan karya- wan terhadap organisasi. 6. Memenuhi kebutuhan pribadi (karir) akan pen- didikan dan pelatihan. (Simamora, 2004)

Tabel 2.1.
Operasionalisasi Variabel (lanjutan)

		untuk mengembangkan keterampilan semata. Nitisemito (1996:35)	
4.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. (Nitisemito, 1994).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi penerangan ruangan 2. Keadaan suhu udara 3. Ruang gerak 4. Keamanan kerja 5. Ketenangan kerja 6. Hubungan dengan atasan dan bawahan. (Ahyari, 1999)
5.	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Dessler, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja (Robbins, 2007:260)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian menggambarkan kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Ditinjau dari sasaran yang ingin dicapai, penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory* yaitu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2009).

Menurut Sugiyono (2009) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek, orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Variabel Dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009). Variabel independen pada penelitian ini yaitu kinerja (y).

b. Variabel Independen (*Independent Variable*)

Sugiyono (2009) mengemukakan bahwa variabel independen atau bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Variabel independen pada penelitian

ini adalah motivasi (x_1), kompetensi (x_2), pelatihan teknis (x_3) dan lingkungan kerja (x_4).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat pelaksana teknis kegiatan konstruksi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan yaitu sebanyak 42 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar - benar mewakili populasi.

Menurut Sugiyono (2009) teknik sampling merupakan salah satu teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009).

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang menjabat sebagai Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan Konstruksi (PPTK) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan sebanyak 42 orang.

C. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang berbentuk kuesioner/angket (daftar pertanyaan dalam bentuk pernyataan). Menurut Sugiyono (2009) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Untuk mengukur jawaban responden, peneliti menggunakan skala Likert. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) sampai Sangat Tidak Setuju (STS) seperti Tabel 3.1.

Tabel 3.1.
Skala Linkert

Skor/Nilai	Arti	Alternatif Jawaban
5	Tinggi Sekali	Sangat Setuju (SS)
4	Tinggi	Setuju (S)
3	Sedang	Ragu – Ragu (RR)
2	Rendah	Tidak Setuju (TS)
1	Rendah Sekali	Sangat Tidak Setuju (STS)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Dalam kajian ini yang termasuk dalam data primer adalah identitas responden dan tanggapan atau jawaban responden terhadap variabel penelitian yang ada dalam kuesioner.

Sebelum mengambil data dari responden, peneliti melakukan uji coba terlebih dahulu untuk menguji instrumen dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 27 pernyataan. Uji coba dilakukan terhadap 36 responden. Setelah data diperoleh, maka dilakukan uji instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Dari uji coba tersebut diperoleh hasil bahwa variabel motivasi sebanyak 5 pernyataan dan variabel kompetensi sebanyak 1 pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel. Sehingga 6 pernyataan yang tidak valid tersebut diganti dengan pernyataan yang baru yang diambil dari dimensi motivasi dan kompetensi yang sama hanya berbeda

indikatornya saja sehingga total pernyataan tetap sebanyak 27 pernyataan.

Hasil uji coba instrumen 36 responden tersebut dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2.
Hasil uji coba instrument

No.	Variabel	Pernyataan	Nilai Corrected Total-Item Correlation	Keterangan	Nilai Cronbach's Alpha
1	Motivasi	X1_1	-0.143	Tidak Valid	0.118 (Tidak Reliabel)
		X1_2	0.125	Tidak Valid	
		X1_3	0.160	Tidak Valid	
		X1_4	0.142	Tidak Valid	
		X1_5	0.062	Tidak Valid	
2	Kompetensi	X2_1	0.287	Tidak Valid	0.558 (Tidak Reliabel)
		X2_2	0.421	Valid	
		X2_3	0.450	Valid	
3	Pelatihan	X3_1	0.780	Valid	0.888 (Reliabel)
		X3_2	0.773	Valid	
		X3_3	0.733	Valid	
		X3_4	0.703	Valid	
		X3_5	0.517	Valid	
		X3_6	0.729	Valid	
		X3_7	0.600	Valid	
4	Lingkungan Kerja	X4_1	0.697	Valid	0.818 (Reliabel)
		X4_2	0.598	Valid	
		X4_3	0.551	Valid	
		X4_4	0.629	Valid	
		X4_5	0.593	Valid	
		X4_6	0.468	Valid	
5	Kinerja	X5_1	0.721	Valid	0.862 (Reliabel)
		X5_2	0.719	Valid	
		X5_3	0.820	Valid	
		X5_4	0.644	Valid	
		X5_5	0.586	Valid	
		X5_6	0.500	Valid	

Setelah 6 pernyataan tersebut diganti dengan yang baru maka dilakukan uji coba ulang kepada 36 responden. Setelah data uji coba ulang diperoleh, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas lagi. Dari hasil

uji validitas dan uji reliabilitas terhadap uji coba ulang diperoleh hasil bahwa instrumen tersebut valid dan reliabel. Jika instrumen telah dinyatakan valid dan reliabel maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengambil data penelitian. Hasil uji coba ulang instrumen kepada 36 responden dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3.
Hasil uji coba instrumen (ulang)

No.	Variabel	Pernyataan	Nilai Corrected Total-Item Correlation	Keterangan	Nilai Cronbach's Alpha
1	Motivasi	X1_1	0.552	Valid	0.750 (Reliabel)
		X1_2	0.740	Valid	
		X1_3	0.571	Valid	
		X1_4	0.402	Valid	
		X1_5	0.334	Valid	
2	Kompetensi	X2_1	0.714	Valid	0.703 (Reliabel)
		X2_2	0.521	Valid	
		X2_3	0.382	Valid	
3	Pelatihan	X3_1	0.688	Valid	0.882 (Reliabel)
		X3_2	0.688	Valid	
		X3_3	0.767	Valid	
		X3_4	0.688	Valid	
		X3_5	0.520	Valid	
		X3_6	0.784	Valid	
		X3_7	0.588	Valid	
4	Lingkungan Kerja	X4_1	0.533	Valid	0.765 (Reliabel)
		X4_2	0.626	Valid	
		X4_3	0.556	Valid	
		X4_4	0.430	Valid	
		X4_5	0.546	Valid	
		X4_6	0.376	Valid	
5	Kinerja	X5_1	0.550	Valid	0.812 (Reliabel)
		X5_2	0.550	Valid	
		X5_3	0.754	Valid	
		X5_4	0.541	Valid	
		X5_5	0.541	Valid	
		X5_6	0.510	Valid	

Data penelitian yang digunakan adalah data hasil *try out* ulang sebanyak 36 responden yang disebut dengan istilah *try out* terpakai. *Try Out* terpakai merupakan istilah yang digunakan untuk proses penelitian yang menggunakan sampel yang sama dengan sampel dalam uji validitas dan reliabilitasnya (Setiadi, Mathindas dan Chairy, 1998). Berhubung jumlah populasi sebanyak 42 orang dan responden *try out* terpakai sebanyak 36 orang sehingga dari jumlah populasi tersebut masih kurang 6 orang responden lagi yang belum mengisi kuesioner. Untuk mengambil kekurangan data terhadap 6 orang responden tersebut maka disebar lagi kuesioner yang sama untuk memperoleh jumlah responden sebanyak 42 responden sesuai jumlah populasi karena penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hasil uji instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 42 responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.13., tabel 4.14., tabel 4.15., tabel 4.16. dan tabel 4.17.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer maupun oleh pihak lain (Umar, 2008). Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang sebagai tempat obyek penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) yaitu dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang bersifat tertutup dimana pada setiap pernyataan disediakan alternatif jawaban. Alternatif

jawaban yang disediakan adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu – Ragu (RR), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

E. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Salah satu cara untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.

Sebuah item dapat dikatakan valid apabila memiliki *corrected item total correlation* $\geq 0,3$ sebaliknya apabila *corrected item total correlation* $< 0,3$ maka dikatakan tidak valid (Kaplan dan Saccuzo, 1993).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha (Arikunto, 2002) dengan rumus adalah sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta 1} \right)$$

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \delta b^2$ = Jumlah varians butir
- $\delta 1$ = Varians total

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas ini adalah dengan menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha menggunakan program statistik, dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0.70 (Nunally, 1994 dalam Ghozali, 2014).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2013). Suatu regresi apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal akan dapat menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien.

Pada penelitian ini dilakukan hanya dengan pengujian grafis atau kurva untuk melihat apakah residunya tersebar secara normal atau tidak. Uji dengan analisis grafis dilakukan dengan melihat normal P-P Plot. Dasar

analisisnya adalah dengan melihat perilaku dari titik-titik yang tergambar. Dari grafis tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal atau sepanjang garis diagonal dan tidak ada penyebaran yang ekstrem, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut mengikuti atau telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Suatu model yang baik apabila didalamnya tidak terjadi Heteroskedastisitas melainkan Homoskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Scatter Plot. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013).

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 berarti terdapat multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolinearitas.

3. Metode Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Regresi linier berganda ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (explanatory) terhadap satu variabel dependen dan umumnya dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja

α = Konstanta persamaan regresi

$b_1 - b_4$ = Koefisien variabel independen, menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, menunjukkan angka peningkatan maupun penurunan. Bila b (+) maka peningkatan / kenaikan dan bila b (-) maka penurunan.

x_1 = Variabel Motivasi

x_2 = Variabel Kompetensi

x_3 = Variabel Pelatihan

x_4 = Variabel Lingkungan Kerja

e = *error term*

Besarnya konstanta dicerminkan oleh a dan besarnya koefisien regresi dari masing – masing variabel bebas ditunjukkan dengan b_1 , b_2 , b_3 dan b_4 . Pada model persamaan diatas, dapat diketahui tanda positif atau negatif dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit* yaitu secara statistik dapat diukur dari nilai statistik F, nilai koefisien determinasi (R^2) dan nilai statistik t.

1). Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014).

Model hipotesis dalam uji ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh variabel motivasi (x_1), kompetensi (x_2), pelatihan (x_3) dan lingkungan kerja (x_4) secara bersama – sama terhadap variabel kinerja (y).

H_a : Terdapat pengaruh variabel motivasi (x_1), kompetensi (x_2), pelatihan (x_3) dan lingkungan kerja (x_4) secara bersama – sama terhadap variabel kinerja (y).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika Sig. $> 0,05$

H_0 ditolak jika Sig. $\leq 0,05$

2). Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Jika nilai Koefisien Determinasi (R^2) sama dengan 0 maka tidak ada kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika nilai Koefisien Determinasi (R^2) sama

dengan 1 maka presentase kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna atau 100%.

Apabila teknik analisis datanya hanya terdiri dari satu sampai dua variabel bebas, kita menggunakan *R Square*, tetapi apabila jumlah variabel bebasnya lebih dari 2 (dua) maka lebih baik menggunakan *Adjusted R Square* yang nilainya selalu lebih kecil dari *R Square* (Totalia & Hindrayani, 2013).

3). Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2014), Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

Model hipotesis dalam uji ini adalah :

1. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

H_{01} : Motivasi tidak mempengaruhi kinerja.

H_{a1} : Motivasi mempengaruhi kinerja.

2. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

H_{02} : Kompetensi tidak mempengaruhi kinerja.

H_{a2} : Kompetensi mempengaruhi kinerja.

3. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

H_{03} : Pelatihan tidak mempengaruhi kinerja.

H_{a3} : Pelatihan mempengaruhi kinerja.

4. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

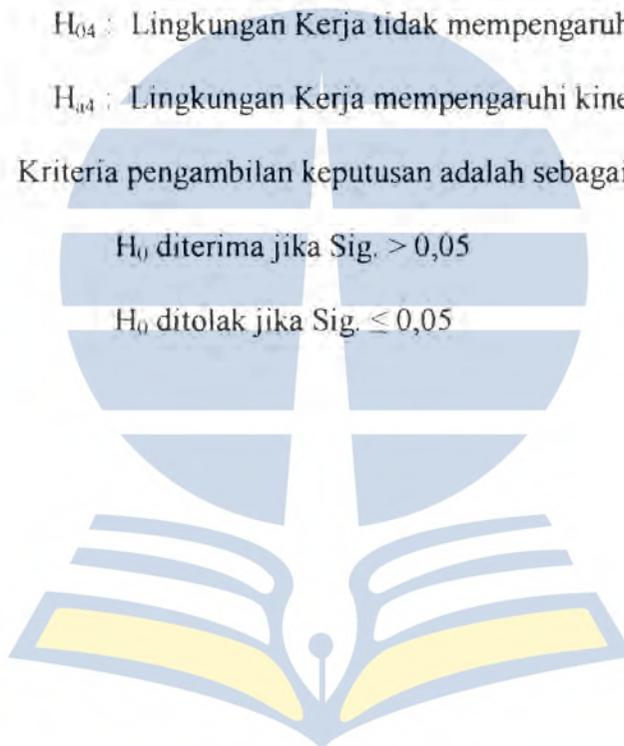
H_{04} : Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi kinerja.

H_{a4} : Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $\text{Sig.} > 0,05$

H_0 ditolak jika $\text{Sig.} \leq 0,05$



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Deskripsi Umum

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan adalah unsur pelaksana urusan pemerintah dibidang pekerjaan umum dan tata ruang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas – Dinas Daerah Kota Tarakan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang menurut Peraturan Walikota Nomor 09 Tahun 2014 tentang Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga Daerah dan tugas perbantuan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengaturan dan pengelolaan alat berat dan pengujian bahan bangunan;
- b. Penyelenggaraan dan pengawasan prasarana dan sarana kawasan terbangun dan system manajemen konstruksi;
- c. Penyusunan rencana umum bidang pemukiman, penyehatan lingkungan dan air bersih;

- d. Pengaturan, pengelola, pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana;
- e. Penyelenggaraan dan pengawasan standar pelayanan minimal dalam bidang prasarana wilayah;
- f. Penyusunan rencana umum bidang prasarana wilayah;
- g. Perumusan kebijaksanaan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan pemberian perizinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Daerah sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku;
- h. Pelaksanaan pengumpulan analisa dan dokumentasi data perkembangan tata ruang wilayah kota serta survey dan pemetaan ruang;
- i. Pengendalian dan pengelolaan izin prinsip tata ruang;
- j. Pelaksanaan pengelolaan perizinan bangunan.

2. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas – Dinas Daerah Kota Tarakan, susunan organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang terdiri dari :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat membawahkan :
 - 1. Sub Bagian Keuangan
 - 2. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

3. Sub Bagian Umum

- c. Bidang Bina Marga membawahkan :
 - 1. Seksi Pembangunan, Peningkatan Jalan dan Jembatan
 - 2. Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan
- d. Bidang Cipta Karya membawahkan :
 - 1. Seksi Bangunan
 - 2. Seksi Prasarana Lingkungan
- e. Bidang Pengairan dan Sumber Daya Air membawahkan :
 - 1. Seksi Pengendalian Banjir
 - 2. Seksi Pemanfaatan Sumber Daya Air
- f. Bidang Tata Ruang dan Perumahan membawahkan :
 - 1. Seksi Tata Ruang
 - 2. Seksi Perumahan
- g. Unit Pelaksana Teknis :
 - 1. Bagian Tata Usaha UPT Rusunawa
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

3. Rincian Pegawai

Jumlah pegawai keseluruhan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan mencapai 112 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Rincian Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1 orang
2	Kepala Sekretariat (Sekretaris)	1 orang
	- Kepala Sub Bagian Keuangan	1 orang
	- Staf Pelaksana	4 orang
	- Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	1 orang
	- Staf Pelaksana	3 orang
	- Kepala Sub Bagian Umum	1 orang
	- Staf Pelaksana	15 orang
3	Kepala Bidang Bina Marga	1 orang
	- Kepala Seksi Pembangunan, Peningkatan Jalan dan Jembatan	1 orang
	- Staf Pelaksana	10 orang
	- Kepala Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan	1 orang
	- Staf Pelaksana	9 orang
4	Kepala Bidang Cipta Karya	1 orang
	- Kepala Seksi Bangunan	1 orang
	- Staf Pelaksana	9 orang
	- Kepala Seksi Prasarana Lingkungan	1 orang
	- Staf Pelaksana	9 orang
5	Kepala Bidang Pengairan dan Sumber Daya Air	1 orang
	- Kepala Seksi Pengendalian Banjir	1 orang
	- Staf Pelaksana	10 orang
	- Kepala Seksi Pemanfaatan Sumber Daya Air	1 orang
	- Staf Pelaksana	10 orang
6	Kepala Bidang Tata Ruang dan Perumahan	1 orang
	- Kepala Seksi Tata Ruang	1 orang
	- Staf Pelaksana	5 orang
	- Kepala Seksi Perumahan	1 orang
	- Staf Pelaksana	9 orang
7	Kepala Unit Pelaksana Teknis Rusunawa	1 orang
	- Kepala Bagian Tata Usaha UPT Rusunawa	1 orang
8	Kelompok Jabatan Fungsional	- orang
	Jumlah Pegawai	112 orang

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang, 2016 (Data Diolah)

Namun demikian dalam pengambilan sampel sesuai latar belakang, maksud dan tujuan penelitian ini, peneliti hanya meneliti pegawai yang mempunyai tugas tambahan sebagai pejabat pelaksana teknis kegiatan khususnya bidang konstruksi yaitu sebanyak 42 orang dari 112 orang tersebut.

B. Hasil

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu para pejabat pelaksana teknis kegiatan khususnya konstruksi yang berjumlah 42 orang, yang akan disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, golongan, jabatan dan masa kerja.

a. Responden menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2.
Responden menurut Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Laki-Laki	40	95.2	95.2	95.2
	Perempuan	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Tabel 4.2. menunjukkan bahwa responden laki-laki sebesar 95,2% atau 40 responden dari total 42 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Responden menurut Usia

Tabel 4.3.
Responden menurut Usia

		Usia		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	30-39 Tahun	11	26.2	26.2	26.2
	40-49 Tahun	29	69.0	69.0	95.2
	50-58 Tahun	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Tabel 4.3. menunjukkan bahwa responden yang berusia 40 – 49 tahun adalah yang terbesar yaitu 69,0% atau 29 responden dari total 42 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

c. Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4.
Responden menurut Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	15	35.7	35.7	35.7
	Diploma	1	2.4	2.4	38.1
	S1	21	50.0	50.0	88.1
	S2	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Tabel 4.4. menunjukkan bahwa responden lulusan S1 merupakan responden mayoritas yaitu sebesar 50,0% atau 21 responden dari total 42 responden. Diikuti dengan responden lulusan SLTA sebesar 35,7%.

d. Responden menurut Jabatan

Tabel 4.5.
Responden menurut Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staf	35	83.3	83.3	83.3
	Eselon IV	4	9.5	9.5	92.9
	Eselon III	2	4.8	4.8	97.6
	Eselon II	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Tabel 4.5. menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah staf sebesar 83,3% atau 35 responden dari total 42 responden yang berpartisipasi

dalam penelitian ini. Artinya sebesar 83,3% para PPTK tersebut bukan pejabat struktural (eselon).

e. Responden menurut Golongan

Tabel 4.6.
Responden menurut Golongan

		Golongan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IIB	3	7.1	7.1	7.1
	IIC	13	31.0	31.0	38.1
	IID	1	2.4	2.4	40.5
	IIIA	7	16.7	16.7	57.1
	IIIB	9	21.4	21.4	78.6
	IIIC	3	7.1	7.1	85.7
	IVA	4	9.5	9.5	95.2
	IVB	1	2.4	2.4	97.6
	IVC	1	2.4	2.4	100.0
	Total		42	100.0	100.0

Tabel 4.6. menunjukkan bahwa responden dengan golongan IIC adalah yang terbesar yaitu 31,0% atau sebanyak 13 responden dari total 42 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

f. Responden menurut Masa Kerja

Tabel 4.7.
Responden menurut Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	1	2.4	2.4	2.4
	5-10 Tahun	20	47.6	47.6	50.0
	> 10 Tahun	21	50.0	50.0	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Tabel 4.7. menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja diatas 10 tahun merupakan responden mayoritas yaitu 50,0% atau 21 responden dari total 42 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Kemudian urutan kedua responden dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun dengan prosentase sebesar 47,6%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi, sebagai berikut :

Tabel 4.8.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Ket.	Jumlah	%	Mean
1	Saya merasa kebutuhan hidup keluarga saya yang mendasar telah terpenuhi.	STS	-	-	4.10
		TS	2	4.8	
		N	1	2.4	
		S	30	71.4	
		SS	9	21.4	
2	Saya merasa aman atas jaminan hari tua saya.	STS	-	-	3.95
		TS	3	7.1	
		N	7	16.7	
		S	21	50.0	
		SS	11	26.2	
3	Saya selalu dilibatkan dalam menyelesaikan pekerjaan di lapangan sesuai kapasitas dan wewenang saya.	STS	-	-	3.98
		TS	1	2.4	
		N	9	21.4	
		S	22	52.4	
		SS	10	23.8	
4	Saya merasa senang karena rekan kerja di kantor dapat menerima saya sebagai partner yang baik.	STS	-	-	4.24
		TS	-	-	
		N	2	4.8	
		S	28	66.7	
		SS	12	28.6	

Tabel 4.8.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (lanjutan)

No	Pertanyaan	Ket.	Jumlah	%	Mean
5	Saya bekerja keras agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan memuaskan.	STS	-	-	4.38
		TS	-	-	
		N	1	2.4	
		S	24	57.1	
		SS	17	40.5	

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel motivasi yang menunjukkan bahwa dari 5 pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan, skor yang paling rendah sebesar 3,95 yaitu mengenai merasa aman atas jaminan hari tua. Artinya bahwa jaminan hari tua masih belum maksimal dan pegawai meyakini bahwa hari tuanya masih belum terjamin dengan baik karena pemerintah hanya memberikan jaminan berupa dana pensiun yang kurang memadai untuk kebutuhan hidup, disisi lain kebutuhan hidup semakin hari semakin besar.

Skor tertinggi mengenai variabel motivasi adalah sebesar 4,38 yaitu mengenai bekerja keras agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan. Artinya para pejabat pelaksana teknis kegiatan sudah memiliki pemahaman bahwa dengan bekerja kerja maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan.

b. Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui distribusi jawaban responden untuk variabel kompetensi, sebagai berikut :

Tabel 4.9.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel kompetensi

No	Pertanyaan	Ket.	Jumlah	%	Mean
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan pengetahuan teknis yang saya miliki.	STS	-	-	4.14
		TS	1	2.4	
		N	4	9.5	
		S	25	59.5	
		SS	12	28.6	
2	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar organisasi.	STS	-	-	4.19
		TS	2	4.8	
		N	0	0.0	
		S	28	66.7	
		SS	12	28.6	
3	Saya memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	STS	-	-	4.36
		TS	-	-	
		N	-	-	
		S	27	64.3	
		SS	15	35.7	

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel kompetensi yang menunjukkan bahwa dari 3 pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi, skor yang paling rendah sebesar 4.14 yaitu mengenai penyelesaian pekerjaan dengan pengetahuan teknis yang dimiliki. Artinya para pejabat pelaksana teknis kegiatan meyakini bahwa pengetahuan teknis yang dimilikinya masih kurang dan masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Skor tertinggi mengenai variabel kompetensi adalah sebesar 4,36 yaitu mengenai semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, para pejabat pelaksana teknis kegiatan telah memiliki semangat kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tanggungjawabnya.

c. Tanggapan responden terhadap variabel pelatihan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui distribusi jawaban responden untuk variabel pelatihan, sebagai berikut :

Tabel 4.10.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	Ket.	Jumlah	%	Mean
1	Saya mengikuti pelatihan yang dapat memperbaiki kinerja saya.	STS	-	-	4.26
		TS	2	4.8	
		N	1	2.4	
		S	23	54.8	
		SS	16	38.1	
2	Saya mengikuti pelatihan yang dapat membantu saya dalam mendukung tugas – tugas organisasi.	STS	-	-	4.00
		TS	1	2.4	
		N	7	16.7	
		S	25	59.5	
		SS	9	21.4	
3	Saya mengikuti pelatihan guna mendapatkan pengetahuan sesuai bidang kerja saya.	STS	-	-	4.00
		TS	2	4.8	
		N	6	14.3	
		S	24	57.1	
		SS	10	23.8	
4	Saya mengikuti pelatihan yang dapat membantu memecahkan masalah operasional.	STS	-	-	3.64
		TS	5	11.9	
		N	7	16.7	
		S	28	66.7	
		SS	2	4.8	
5	Saya mengikuti pelatihan yang dapat membantu saya dalam mempersiapkan promosi jabatan.	STS	-	-	3.33
		TS	9	21.4	
		N	13	31.0	
		S	17	40.5	
		SS	3	7.1	
6	Saya mengikuti pelatihan agar dapat menguasai pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	STS	-	-	3.93
		TS	3	7.1	
		N	3	7.1	
		S	30	71.4	
		SS	6	14.3	
7	Saya mengikuti pelatihan untuk peningkatan karir saya.	STS	-	-	3.83
		TS	4	9.5	
		N	4	9.5	

Tabel 4.10.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (lanjutan)

No	Pertanyaan	Ket.	Jumlah	%	Mean
		S	29	69.0	
		SS	5	11.9	

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel pelatihan menunjukkan bahwa dari 7 pertanyaan yang berkaitan dengan pelatihan, skor yang paling rendah sebesar 3,33 yaitu mengikuti pelatihan dapat membantu dalam mempersiapkan promosi jabatan. Artinya bahwa pegawai masih belum memiliki keyakinan bahwa dengan mengikuti pelatihan akan dapat membantu dalam mempersiapkan promosi jabatan.

Skor tertinggi mengenai variabel pelatihan adalah sebesar 4,26 yaitu mengenai mengikuti pelatihan dapat memperbaiki kinerja. Ini menunjukkan bahwa para PPTK meyakini bahwa dengan mengikuti pelatihan maka akan dapat memperbaiki kinerja menjadi lebih baik karena pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dapat diterapkan langsung pada pekerjaannya masing – masing.

d. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui distribusi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.11.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Ket.	Jumlah	%	Mean
1	Saya merasa kondisi penerangan ruangan di kantor cukup baik.	STS	-	-	4.21
		TS	-	-	
		N	2	4.8	
		S	29	69.0	
		SS	11	26.1	

Tabel 4.11.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (lanjutan)

No	Pertanyaan	Ket.	Jumlah	%	Mean
2	Saya merasa keadaan suhu udara dalam ruangan kantor cukup baik.	STS	-	-	4.02
		TS	2	4.8	
		N	5	11.9	
		S	25	59.5	
		SS	10	23.8	
3	Saya merasa ruang kerja saya cukup leluasa sehingga tidak mempengaruhi ruang gerak saya.	STS	-	-	4.21
		TS	1	2.4	
		N	1	2.4	
		S	28	66.7	
		SS	12	28.6	
4	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan baik di kantor maupun di lapangan.	STS	-	-	3.81
		TS	3	7.1	
		N	6	14.3	
		S	29	69.0	
		SS	4	9.5	
5	Saya merasa nyaman dengan suasana di kantor maupun di lapangan.	STS	-	-	3.86
		TS	1	2.4	
		N	8	19.0	
		S	30	71.4	
		SS	3	7.1	
6	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan.	STS	-	-	4.21
		TS	-	-	
		N	1	2.4	
		S	31	73.8	
		SS	10	23.8	

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa dari 6 pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan, skor yang paling rendah sebesar 3,81 yaitu merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan baik di kantor maupun dilapangan. Artinya para pejabat pelaksana teknis kegiatan meyakini bahwa baik di kantor maupun dilapangan masih belum terjamin keamanan dalam bekerja. Ada beberapa penyebab terjadi ketidakamanan dalam bekerja antara lain

terkait dengan perlengkapan kerja dilapangan yang belum memadai, adanya intimidasi dari berbagai pihak yang tidak bertanggungjawab dalam pekerjaan dan adanya beban psikologis terkait audit administrasi dan audit kinerja yang terkadang berbeda persepsi antara auditor dan para pejabat pelaksana teknis kegiatan tersebut.

Skor tertinggi mengenai variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,21 yaitu mengenai kondisi penerangan ruangan dikantor yang cukup baik, ruang kerja yang cukup leluasa sehingga tidak mempengaruhi gerak dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan. Artinya, lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan cukup baik. Kondisi penerangan yang cukup baik karena dalam ruang kerja banyak cahaya yang masuk melalui kaca jendela serta apabila cuaca hujan maka cahaya lampu dapat difungsikan dengan baik. Ruang kerja yang cukup leluasa karena ruangan yang sangat luas sehingga para pegawai masih memiliki ruang yang cukup untuk mengatur letak meja kerja sehingga tidak mempengaruhi gerak.

e. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui distribusi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai, sebagai berikut :

Tabel 4.12.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Ket.	Jumlah	%	Mean
1	Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan sesuai mutu yang dipersyaratkan.	STS	-	-	4.10
		TS	-	-	
		N	5	11.9	
		S	28	66.7	
		SS	9	21.4	
2	Saya dapat mencapai kuantitas volume pekerjaan sesuai kontrak.	STS	-	-	3.95
		TS	1	2.4	
		N	5	11.9	
		S	32	76.2	
		SS	4	9.5	
3	Saya mampu menyelesaikan kegiatan konstruksi (proyek) dengan tepat waktu sesuai <i>time schedule</i> .	STS	-	-	3.79
		TS	1	2.4	
		N	12	28.6	
		S	24	57.1	
		SS	5	11.9	
4	Saya dapat menyelesaikan kegiatan konstruksi tanpa ada penambahan biaya.	STS	-	-	3.55
		TS	2	4.8	
		N	19	45.2	
		S	17	40.5	
		SS	4	9.5	
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki.	STS	1	2.4	3.90
		TS	2	4.8	
		N	3	7.1	
		S	30	71.4	
		SS	6	14.3	
6	Saya berkomitmen akan menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	STS	-	-	4.43
		TS	1	2.4	
		N	-	-	
		S	21	50.0	
		SS	20	34.2	

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa dari 6 pernyataan yang berkaitan dengan kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan, skor yang paling rendah sebesar 3,55 yaitu mengenai menyelesaikan kegiatan

konstruksi tanpa ada penambahan biaya. Artinya para pejabat pelaksana teknis kegiatan tidak dapat memastikan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan nanti apakah akan ada penambahan biaya atau tidak, karena hal tersebut tergantung dari kondisi pekerjaan dan kondisi lapangan. Dalam peraturan disebutkan bahwa penambahan biaya diperbolehkan dengan syarat tidak boleh lebih dari 10% dari nilai kontrak dan penambahan tersebut bukan suatu kewajiban tergantung tingkat kebutuhan di lapangan.

Skor tertinggi mengenai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,43 yaitu mengenai komitmen akan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Artinya, para pejabat pelaksana teknis kegiatan telah mempunyai komitmen yang tinggi bahwa akan menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Uji instrumen dilakukan pada 42 responden. Validitas item dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (*corrected item total correlation*).

a. Variabel Motivasi

Tabel 4.13.
Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.710	5		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	16.55	3.522	.551	.628
X1_2	16.69	2.902	.576	.615
X1_3	16.67	3.301	.532	.633
X1_4	16.40	4.247	.355	.702
X1_5	16.26	4.247	.347	.704

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data diolah)

Tabel 4.13. menunjukkan bahwa dari kelima butir pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi seluruhnya menunjukkan koefisien korelasi $> 0,3$ (lihat Tabel 4.13. pada kolom *corrected item-total correlation*) sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Demikian juga dengan nilai koefisien korelasi alpha (*Cronbach's Alpha*) $0,710 > 0,7$ yang menunjukkan bahwa butir – butir pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik sebagai alat ukur. Artinya semua butir pernyataan untuk mengukur variabel motivasi mempunyai kehandalan atau konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan.

b. Variabel Kompetensi

Tabel 4.14.
Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.721	3		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item-Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	8.55	.839	.729	.365
X2_2	8.50	1.037	.535	.645
X2_3	8.33	1.496	.411	.773

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data diolah)

Tabel 4.14. menunjukkan bahwa dari ketiga butir pernyataan yang terdapat pada variabel kompetensi seluruhnya menunjukkan koefisien korelasi $> 0,3$ (lihat Tabel 4.14. pada kolom *corrected item-total correlation*) sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Demikian juga dengan nilai koefisien korelasi alpha (*Cronbach's Alpha*) $0,721 > 0,7$ yang menunjukkan bahwa butir – butir pernyataan yang terdapat pada variabel kompetensi memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik sebagai alat ukur. Artinya semua butir pernyataan untuk mengukur variabel kompetensi mempunyai kehandalan atau konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan.

c. Variabel Pelatihan

Tabel 4.15.
Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.859	7		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	22.74	11.759	.638	.838
X3_2	23.00	11.854	.659	.835
X3_3	23.00	11.122	.746	.822
X3_4	23.36	11.601	.645	.837
X3_5	23.67	11.740	.479	.865
X3_6	23.07	11.580	.707	.829
X3_7	23.17	11.996	.556	.849

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data diolah)

Tabel 4.15. menunjukkan bahwa dari ketujuh butir pernyataan yang terdapat pada variabel pelatihan seluruhnya menunjukkan koefisien korelasi $> 0,3$ (lihat tabel 4.15. pada kolom *corrected item-total correlation*) sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Demikian juga dengan nilai koefisien korelasi alpha (*Cronbach's Alpha*) $0,859 > 0,7$ yang menunjukkan bahwa butir – butir pernyataan yang terdapat pada variabel pelatihan memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik sebagai alat ukur. Artinya semua butir pernyataan untuk mengukur variabel pelatihan mempunyai kehandalan atau konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan.

d. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.16.
Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.759	6		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4_1	20.12	4.985	.419	.744
X4_2	20.31	3.877	.607	.693
X4_3	20.12	4.303	.619	.692
X4_4	20.52	4.304	.486	.731
X4_5	20.48	4.451	.549	.711
X4_6	20.12	5.278	.337	.761

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data diolah)

Tabel 4.16. menunjukkan bahwa dari keenam butir pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja seluruhnya menunjukkan koefisien korelasi $> 0,3$ (lihat Tabel 4.16. pada kolom *corrected item-total correlation*) sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Demikian juga dengan nilai koefisien korelasi alpha (*Cronbach's Alpha*) $0,759 > 0,7$ yang menunjukkan bahwa butir – butir pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik sebagai alat ukur. Artinya semua butir pernyataan untuk mengukur variabel lingkungan kerja mempunyai kehandalan atau konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan.

e. Variabel Kinerja

Tabel 4.17.
Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.790	6		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	19.62	5.949	.582	.751
Y2	19.76	6.137	.499	.768
Y3	19.93	5.141	.747	.705
Y4	20.17	5.362	.587	.747
Y5	19.81	5.377	.522	.766
Y6	19.29	6.404	.350	.800

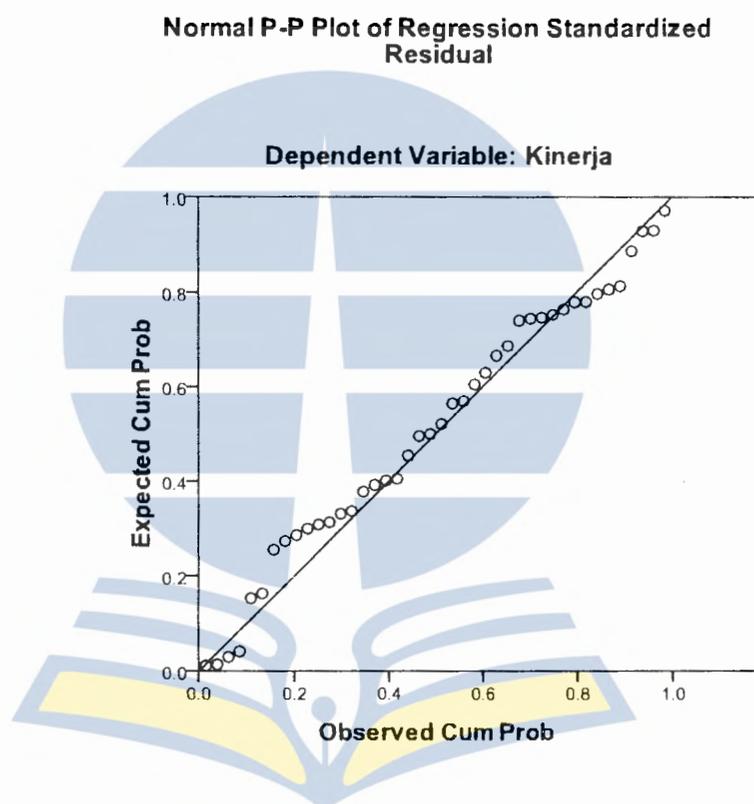
Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data diolah)

Tabel 4.17. menunjukkan bahwa dari keenam butir pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja seluruhnya menunjukkan koefisien korelasi > 0,3 (lihat tabel 4.17. pada kolom *corrected item-total correlation*) sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Demikian juga dengan nilai koefisien korelasi alpha (*Cronbach's Alpha*) 0,790 > 0,7 yang menunjukkan bahwa butir – butir pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik sebagai alat ukur. Artinya semua butir pernyataan untuk mengukur variabel kinerja mempunyai kehandalan atau konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi yang variabel bebas dan terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Bagan 4.1.

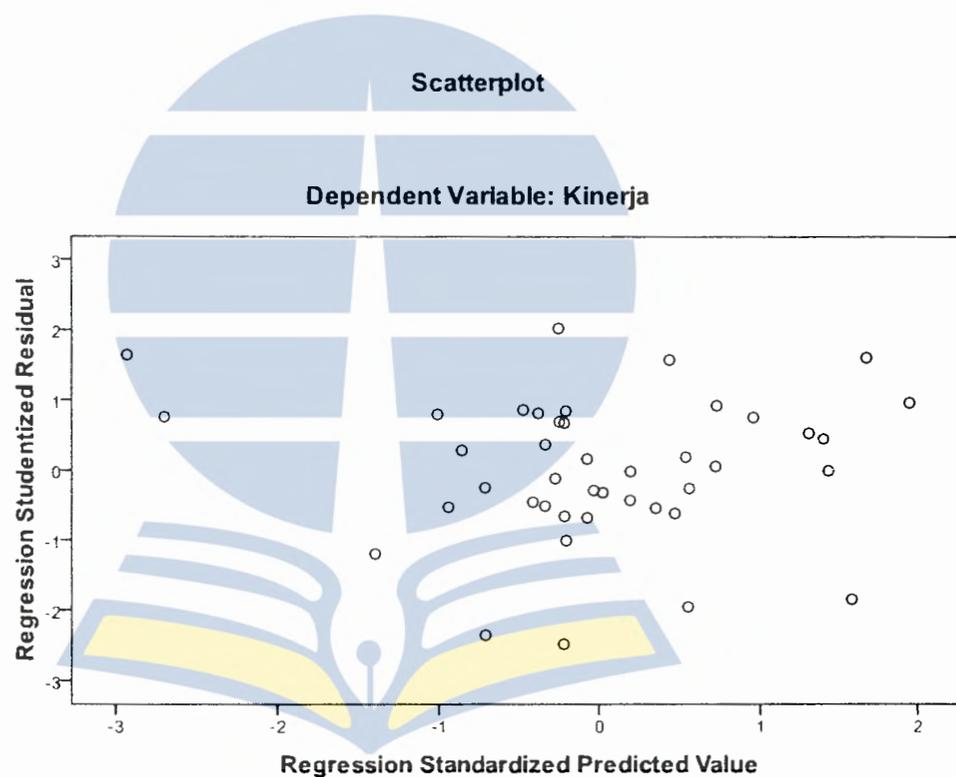


Bagan 4.1. Hasil Uji Normalitas

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada data ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Bagan 4.2.



Bagan 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Bagan 4.2., dimana dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar diantara titik nol dan berada menyebar diatas dan dibawah garis nol tersebut secara acak dan tidak

berpola. Hal ini mengindikasikan atau dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.18. berikut ini.

Tabel 4.18.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.902	4.525		2.409	.021		
Motivasi	-.048	.197	-.039	-.245	.808	.709	1.411
Kompetensi	.014	.303	.007	.045	.964	.712	1.405
Pelatihan	.349	.118	.488	2.953	.005	.672	1.488
Lingkungan Kerja	.173	.184	.154	.942	.352	.690	1.449

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian multikolinearitas didapatkan bahwa semua variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai toleransinya $> 0,1$ (lihat Tabel 4.18. pada kolom *Tolerance dan VIF*). Hal ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti. Dengan kata lain, tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu regresi.

5. Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda dan uji t dapat dilihat pada tabel 4.19.

Tabel 4.19.
Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.902	4.525		2.409	.021
Motivasi	-.048	.197	-.039	-.245	.808
Kompetensi	.014	.303	.007	.045	.964
Pelatihan	.349	.118	.488	2.953	.005
Lingkungan Kerja	.173	.184	.154	.942	.352

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil regresi linier pada Tabel 4.19., diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,902 - 0,048 x_1 + 0,014 x_2 + 0,349 x_3 + 0,173 x_4$$

Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan mempengaruhi kinerja dengan nilai signifikansi 0,05, sedangkan variabel bebas motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karena probabilitasnya jauh di atas 0,05. Diperoleh koefisien regresi variabel pelatihan (x_3) memiliki nilai paling tinggi artinya pelatihan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat hasil dari nilai uji F, nilai koefisien determinasi (R^2) dan nilai uji t.

1). Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji Signifikansi Simultan ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap variabel kinerja. Pembuktian hipotesis ini yaitu dengan memperhatikan nilai signifikansinya.

Tabel 4.20.
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.086	4	26.022	4.367	.005 ^a
Residual	220.485	37	5.959		
Total	324.571	41			

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi, kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $\text{Sig.} > 0,05$

H_0 ditolak jika $\text{Sig.} \leq 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.20. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,367 dan nilai signifikansinya sebesar 0,005 lebih kecil atau sama dengan $\alpha = 0,05$ ($\text{Sig.} 0,005 \leq \alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a artinya secara keseluruhan variabel motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap terikat kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan.

2). Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis ini dilakukan dengan melihat nilai *Adjusted R Square* karena jumlah variabel bebasnya lebih dari dua variabel.

Tabel 4.21.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.247	2.441

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.21. diketahui bahwa keempat variabel bebas tersebut memberikan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,247 ini berarti bahwa 24,7% dari variabel terikat kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja dan

sisanya sebesar 75,3% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3). Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t disebut juga uji parsial yang bertujuan untuk menguji signifikansi hasil dari regresi linier berganda. Pembuktian hipotesis ini yaitu dengan melihat nilai signifikansinya.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $\text{Sig.} > 0,05$

H_0 ditolak jika $\text{Sig.} \leq 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.19. diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja.

Model hipotesis dalam uji ini adalah :

H_{01} : Motivasi tidak mempengaruhi kinerja.

H_{a1} : Motivasi mempengaruhi kinerja.

Variabel motivasi mempunyai nilai t sebesar -0,245 dan nilai signifikansinya sebesar 0,808 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (sig. 0,808 > $\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menerima H_{01} dan menolak H_{a1} artinya secara parsial motivasi tidak mempengaruhi kinerja (tidak signifikan).

Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dinyatakan ditolak.

b. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja.

Model hipotesis dalam uji ini adalah :

H_{02} : Kompetensi tidak mempengaruhi kinerja.

H_{a2} : Kompetensi mempengaruhi kinerja.

Variabel kompetensi mempunyai nilai t sebesar 0,045 dan nilai signifikansinya sebesar 0,964 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($\text{sig.}0,964 > \alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menerima H_{02} dan menolak H_{a2} artinya secara parsial kompetensi tidak mempengaruhi kinerja (tidak signifikan).

Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja dinyatakan ditolak.

c. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja.

Model hipotesis dalam uji ini adalah :

H_{03} : Pelatihan tidak mempengaruhi kinerja.

H_{a3} : Pelatihan mempengaruhi kinerja.

Variabel pelatihan mempunyai nilai t sebesar 2,953 dan nilai signifikansinya sebesar 0,005 lebih kecil atau sama dengan $\alpha = 0,05$ ($\text{sig.}0,005 \leq \alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_{03} dan menerima H_{a3} artinya secara parsial pelatihan mempengaruhi kinerja (signifikan).

Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja dinyatakan diterima.

d. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Model hipotesis dalam uji ini adalah :

H_{04} : Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi kinerja.

H_{a4} : Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja.

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t sebesar 0,942 dan nilai signifikansinya sebesar 0,352 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (sig. $0,352 > \alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menerima H_{04} dan menolak H_{a4} artinya secara parsial lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja (tidak signifikan).

Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja dinyatakan ditolak.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Artinya bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja akan tetap atau tidak mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) yang menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini yang menyebabkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah mengenai merasa aman atas jaminan hari tua artinya bahwa jaminan hari tua masih belum maksimal dan pegawai meyakini bahwa hari tuanya masih belum terjamin dengan baik karena pemerintah hanya memberikan jaminan berupa dana pensiun yang kurang memadai untuk kebutuhan hidup, disisi lain kebutuhan hidup semakin hari semakin besar.

Faktor lain yang menyebabkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah mengenai keterlibatan para pejabat pelaksana teknis kegiatan dalam menyelesaikan pekerjaan di lapangan sesuai kapasitas dan wewenangnya. Artinya bahwa para pejabat pelaksana teknis kegiatan masih meyakini bahwa mereka tidak selalu dilibatkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kapasitas dan wewenangnya. Sehingga mereka tidak menjadikan keterlibatan mereka dalam suatu pekerjaan merupakan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Artinya bahwa apabila kompetensi meningkat maka kinerja akan tetap atau tidak mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini yang menyebabkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah mengenai penyelesaian pekerjaan dengan pengetahuan teknis yang dimiliki oleh pejabat pelaksana teknis kegiatan. Artinya bahwa para pejabat pelaksana teknis kegiatan masih belum meyakini bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan teknis yang mereka miliki karena dalam situasi dan kondisi tertentu, proses penyelesaian pekerjaan dibutuhkan pemahaman yang komprehensif tidak hanya berdasarkan satu pengetahuan teknis saja melainkan berbagai disiplin ilmu.

Faktor lain yang menyebabkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah mengenai keterampilan yang dimiliki oleh para pejabat pelaksana teknis kegiatan sudah sesuai dengan standar organisasi. Para pejabat pelaksana teknis kegiatan meyakini bahwa keterampilan teknis yang dimiliki oleh para pejabat pelaksana teknis kegiatan masih belum sesuai dengan standar organisasi sehingga dalam melaksanakan pekerjaan masih diperlukan latihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dalam rangka mencapai standar organisasi yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan

secara signifikan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Artinya bahwa semakin sering dilaksanakan pelatihan maka kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan akan semakin baik. Sebaliknya apabila pelatihan tidak atau jarang dilaksanakan maka kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan juga semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya. Ini berarti bahwa semakin sering melakukan pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktifitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor – faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi. Menurut Raymond, untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. (Raymond, 2008).

Untuk pelatihan yang telah dijalankan dengan baik maka perlu lebih ditingkatkan lagi baik melalui mutu materi pelatihan maupun frekuensi pelatihan. Semakin sering dilaksanakan pelatihan maka akan menambah wawasan para pejabat pelaksana teknis kegiatan terutama terhadap perkembangan teknologi konstruksi yang akan lebih meningkatkan kinerja di lapangan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Artinya bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan tetap atau tidak mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dan Heny Sidanti (2015) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini yang menyebabkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah bahwa dalam melaksanakan pekerjaan konstruksi dilapangan dibutuhkan alat – alat berat yang menunjang pekerjaan. Lingkungan kerja pekerjaan konstruksi memang memerlukan alat-alat berat sehingga akan menimbulkan suara bising dan ketidaknyamanan di lapangan.

5. Analisis Keseluruhan

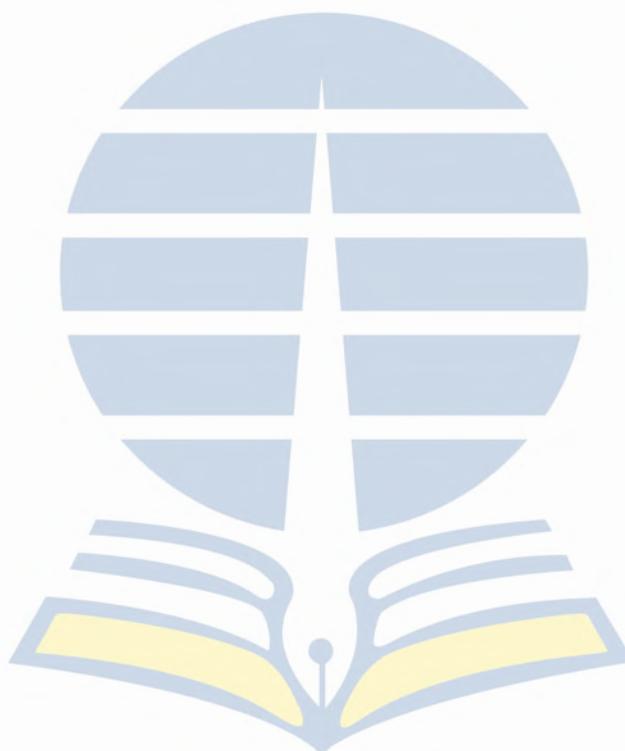
Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.21. diperoleh bahwa dari keempat variabel bebas tersebut yaitu variabel motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja memberikan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,247 ini berarti bahwa 24,7% dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja dan sisanya sebesar 75,3% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari hasil uji F pada tabel 4.20. diperoleh bahwa secara bersama-sama variabel motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 atau signifikan. Artinya variabel motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 4,367.

Dari hasil regresi linier berganda dan uji t yang terdapat pada tabel 4.19. diperoleh bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0,808 yaitu lebih besar dari 0,05 atau tidak signifikan artinya variabel motivasi tidak mempengaruhi variabel kinerja. Variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi 0,964 yaitu lebih besar dari 0,05 atau tidak signifikan artinya variabel kompetensi tidak mempengaruhi variabel kinerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,352 yaitu lebih besar dari 0,05 atau tidak signifikan artinya variabel lingkungan kerja juga tidak mempengaruhi variabel kinerja. Hanya variabel pelatihan yang mempengaruhi variabel kinerja karena memiliki nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 atau signifikan. Variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karena dari seluruh variabel bebas tersebut hanya variabel pelatihan yang memiliki nilai koefisien regresi paling tinggi yaitu 0,349.

Dalam praktek nyata, pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. (Raymond, 2008). Pekerjaan di lapangan menuntut para pejabat pelaksana

teknis untuk dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat sehingga pekerjaan tidak terkendala. Dalam mengambil keputusan diperlukan wawasan dan keahlian yang cukup dari para pejabat pelaksana teknis tersebut. Wawasan dan keahlian yang cukup diperoleh dengan cara mengikuti pelatihan teknis. Dengan mengikuti pelatihan secara rutin maka akan semakin menambah wawasan dan keahlian teknis karena perkembangan ilmu pengetahuan dan inovasi teknologi semakin berkembang pesat terutama dibidang konstruksi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Motivasi secara individu atau parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Artinya bahwa semakin baik atau semakin menurun motivasi para pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan maka kinerjanya tetap atau tidak mengalami perubahan.
2. Kompetensi secara individu atau parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Artinya bahwa semakin baik atau semakin menurun kompetensi para pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan maka kinerjanya tetap atau tidak mengalami perubahan.
3. Pelatihan secara individu atau parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Artinya bahwa semakin sering para pejabat pelaksana teknis kegiatan mengikuti pelatihan maka kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan tersebut juga semakin baik dan sebaliknya

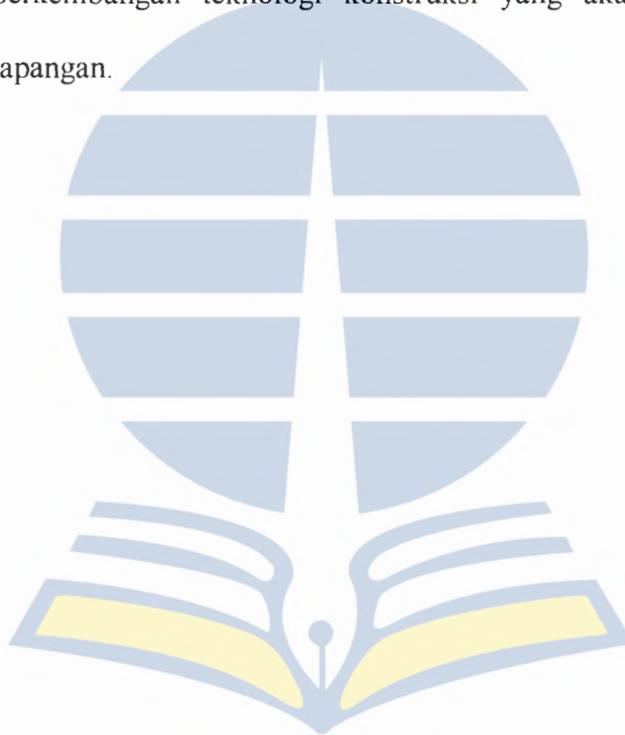
semakin jarang para pejabat pelaksana teknis kegiatan mengikuti pelatihan maka kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan tersebut akan tetap atau bahkan semakin menurun.

4. Lingkungan Kerja secara individu atau parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Artinya bahwa semakin baik atau semakin menurun suasana lingkungan kerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan maka kinerjanya tetap atau tidak mengalami perubahan.
5. Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama atau simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. Artinya bahwa semakin meningkatnya motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama maka kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan tersebut juga semakin baik dan sebaliknya semakin menurunnya motivasi, kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama maka kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan tersebut akan tetap atau bahkan semakin menurun.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, dalam rangka untuk meningkatkan kinerja para pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

Guna lebih meningkatkan kinerja hendaknya setiap pimpinan dapat menugaskan para pejabat pelaksana teknis kegiatan untuk mengikuti pelatihan – pelatihan teknis di berbagai bidang secara berkala karena perkembangan teknologi dan materi pelatihan selalu berkembang. Untuk pelatihan yang telah dijalankan dengan baik maka perlu lebih ditingkatkan lagi baik melalui mutu materi pelatihan maupun frekuensi pelatihan. Semakin sering mengikuti pelatihan maka akan semakin menambah wawasan para pejabat pelaksana teknis kegiatan terutama terhadap perkembangan teknologi konstruksi yang akan lebih meningkatkan kinerja di lapangan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. dan Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA*, Vol.1, No.3, (2013).
- Ahyari, A. (1999). *Manajemen produksi : Perencanaan Sistem Produksi*. Jakarta: BPFE.
- Ahyari, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja*. Bandung : Pioner Jaya.
- Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, Vol. 9, No.2, Oktober 2013.
- As'ad, M. (1999). *Psikologi industri : Seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael dan Murlis. (2003). *Manajemen imbalan*. Terjemahan Ramelan. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Armstrong, Michael dan Barong, A. (2007). *Manajemen kinerja*. Edisi Ketiga. Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Chan, A.P.C. (2002). *A Predictive Model for Project Success*, pp. 351-359.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A. dan Utama, I.W.M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.6, No.2, Agustus 2012.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Alih Bahasa : Eli Tanya. Penyunting : Budi Supriyanto. Jakarta : Index.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jilid 2. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2014). *Ekonometrika : Teori, konsep dan aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C., (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Hasibuan, M.S.P. (1995). *Manajemen sumber daya manusia : Dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M.S.P. (2000). *Manajemen : Dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian bisnis paradigma kuantitatif*. Jakarta : PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hidayat, Z. dan Taufiq, M. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, Vol.2, No.1, 2088-0944.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kaplan, R.M. & Saccuzzo, D.P. (1993). *Psychological testing principles, application and issues*. California : Brooks/Cole Publishing Company, Pasific Group.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Manullang, M. (2009). *Dasar – dasar manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mardiana (2005). *Manajemen produksi*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Maslow, A.H. (1943). "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*. Toronto. Vol. 50, No.4, July 1943, pp.370-396.
- Nasution dan Rodiah. (2008). Analisis hubungan antara lingkungan dengan kepuasan kerja dosen tetap FE Universitas Tarumanegara Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 01, 59-69.

- Nawawi, H. (1992). *Administrasi personel untuk peningkatan produktivitas kerja*. Jakarta : Masagung.
- Nitisemito, A.S. (1994). *Manajemen personalia : Sumber daya manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. (1996). *Manajemen personalia : Sumber daya manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen personalia : Sumber daya manusia*. Edisi 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Perspektif teori motivasi terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Diambil 10 April 2016 11.05 wita dari situs World Wide Web : <http://bdkjakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=925>
- Prayitno, Widodo dan Suprpto. (2002). *Standarisasi kompetensi pegawai negeri sipil menuju era globalisasi global*. Jakarta : Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN. *Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05*.
- Prihadi, S. F. (2004). *Assesment centre : Indentifikasi, pengukuran dan pengembangan kompetensi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Raymond, A., Noe., John, R., Hollenbeck., Barry, G. and Patrick, M.W. (2008). *Human resources management : Gaining a competitive advantage*, 6th edition, McGraw-Hill/Irwin.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Jakarta : Erlangga
- Robbins, S.P. (2002) *Prinsip – prinsip perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwono S.W.(2005). *Psikologi lingkungan*. Jakarta : PT. Gramedia
- Sarwoto (1991). *Dasar – dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta : Ghalia.
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Setiadi, Matindas dan Chairy. (1998). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9, No.1, 44-53.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono (2009). *Metode penelitian bisnis*. Jakarta : Alfabeta.
- Sulistiyani, AT. dan Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suparno, A.S. (2001). *Membangun kompetensi belajar*. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi : Departemen Pendidikan Nasional
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya : Kencana.
- Triguno (1999). *Budaya kerja*. Jakarta : PT Golden Terayun Press.
- Umar, H. (2008). *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan*. Seri Desain Penelitian Bisnis. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Wibowo (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Winanti, M.B., (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*, vol.7, No.2, 249-267.
- Wursanto, I. (1987). *Etika komunikasi kantor*. Yogyakarta ; Kanisius.
- Yuwono, dkk. (2005). *Psikologi industri dan organisasi*. Surabaya : Universitas Airlangga.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Permohonan Menjawab Kuesioner

Kepada,

Bapak/Ibu Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK)

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan

di – Tempat

Bapak/Ibu yang terhormat, guna untuk memenuhi Tugas Akhir di Program Magister Manajemen, kami di minta untuk melaksanakan sebuah penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon partisipasi dari Bapak/Ibu untuk memberikan data dengan mengisi kuesioner yang sudah kami siapkan. Informasi yang disampaikan lewat kuesioner hanya semata-mata bertujuan untuk kepentingan akademik dan tidak berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu. Dimohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi dan memberikan tanggapan seluruh pernyataan dalam kuesioner ini dengan jujur dan benar.

Kami menyampaikan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan melengkapi kuesioner penelitian ini.

Tarakan, April 2016

Peneliti

Identitas Responden

- Usia : 20-29 Tahun 30-39 Tahun
 40-49 Tahun 50-58 Tahun
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Pendidikan : SLTA Diploma S1 S2
- Jabatan : Eselon III Eselon IV Staf
- Golongan : IV A IV B IV C
 III D III C III B III A
 II D II C II B II A
- Masa Kerja : <5 Tahun 5-10 Tahun >10 Tahun

Lampiran 2. Kuesioner

- **Kuesioner**

Berikan tanda check (√) pada salah satu dari skala angka 1 - 5

(1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu - Ragu, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa kebutuhan hidup keluarga saya yang mendasar telah terpenuhi.					
2	Saya merasa aman atas jaminan hari tua saya.					
3	Saya selalu dilibatkan dalam menyelesaikan pekerjaan di lapangan sesuai kapasitas dan wewenang saya.					
4	Saya merasa senang karena rekan kerja di kantor dapat menerima saya sebagai partner yang baik.					
5	Saya bekerja keras agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan memuaskan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan pengetahuan teknis yang saya miliki.					
7	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar organisasi.					
8	Saya memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9	Saya mengikuti pelatihan yang dapat memperbaiki kinerja saya.					
10	Saya mengikuti pelatihan yang dapat membantu saya dalam mendukung tugas – tugas organisasi.					
11	Saya mengikuti pelatihan guna mendapatkan pengetahuan sesuai bidang kerja saya.					
12	Saya mengikuti pelatihan yang dapat membantu memecahkan masalah operasional.					
13	Saya mengikuti pelatihan yang dapat membantu saya dalam mempersiapkan promosi jabatan.					
14	Saya mengikuti pelatihan agar dapat menguasai pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
15	Saya mengikuti pelatihan untuk peningkatan karir saya.					
16	Saya merasa kondisi penerangan ruangan di kantor cukup baik.					
17	Saya merasa keadaan suhu udara dalam ruangan					

	kantor cukup baik.						
18	Saya merasa ruang kerja saya cukup luas sehingga tidak mempengaruhi ruang gerak saya.						
19	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan baik di kantor maupun di lapangan.						
20	Saya merasa nyaman dengan suasana di kantor maupun di lapangan.						
21	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan.						
22	Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan sesuai mutu yang dipersyaratkan.						
23	Saya dapat mencapai kuantitas volume pekerjaan sesuai kontrak.						
24	Saya mampu menyelesaikan kegiatan konstruksi (proyek) dengan tepat waktu sesuai <i>time schedule</i> .						
25	Saya dapat menyelesaikan kegiatan konstruksi tanpa ada penambahan biaya.						
26	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki.						
27	Saya berkomitmen akan menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.						

- Terima Kasih -



Lampiran 3. Tabulasi Data Mentah (Jawaban Responden)

DISTRIBUSI SKOR JAWABAN RESPONDEN

No.	JAWABAN RESPONDEN																															
	Motivasi					Kompetensi					Pelatihan							Lingkungan Kerja						Kinerja								
	1	2	3	4	5	Σ	6	7	8	Σ	9	10	11	12	13	14	15	Σ	16	17	18	19	20	21	Σ	22	23	24	25	26	27	Σ
Res.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X6
1	3	3	3	4	5	18	4	4	4	12	3	3	3	2	2	3	2	18	3	3	4	2	2	3	17	3	3	3	3	4	5	21
2	5	4	4	5	4	22	5	5	5	15	5	5	5	3	5	5	33	5	5	5	4	4	4	27	4	3	3	3	4	5	22	
3	5	5	4	4	5	23	4	5	4	13	5	5	5	4	2	5	4	30	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	4	20	
4	5	4	4	4	5	22	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23		
5	5	4	3	5	4	21	4	4	4	12	2	4	3	4	3	4	24	5	5	5	2	3	4	24	3	4	3	3	2	2	17	
6	4	5	4	5	4	22	3	2	5	10	4	4	4	3	3	3	25	5	5	5	4	4	27	4	3	4	4	3	4	22		
7	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	4	4	4	3	3	3	25	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	25	
8	4	3	4	4	5	20	5	5	5	15	5	5	4	4	3	4	29	4	4	4	3	4	5	24	4	4	5	5	5	5	28	
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	3	4	4	4	26	4	3	4	4	4	5	24	4	4	4	4	4	5	25	
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	3	4	2	2	4	24	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	4	4	5	24	
11	4	4	5	5	4	22	4	4	4	12	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	4	22		
12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	
13	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	5	5	26	5	4	4	4	4	4	25	
14	4	4	4	5	5	22	4	4	5	13	5	5	5	4	3	4	29	5	4	4	4	4	25	4	4	3	3	4	5	23		
15	4	4	3	3	4	18	4	5	4	13	4	4	4	3	2	4	23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	2	4	21	
16	5	5	5	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	4	22		
17	5	5	4	5	5	24	5	4	4	13	5	4	4	4	4	4	29	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	5	5	5	27	
18	4	4	3	4	4	19	5	4	4	13	4	3	3	4	4	4	26	3	4	4	4	4	5	24	4	4	3	2	4	4	21	
19	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	4	5	29	
20	4	3	4	4	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	3	4	4	22	
21	4	4	3	4	5	20	5	5	5	15	5	4	5	4	4	5	31	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	3	5	5	27	
22	4	4	3	5	5	21	5	5	5	15	4	3	3	4	4	4	26	4	3	4	4	4	5	24	5	5	5	4	4	5	28	
23	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	2	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
25	2	2	3	4	4	15	4	5	4	13	4	4	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	3	4	4	19	
26	4	3	3	4	4	18	3	4	4	11	4	4	4	3	3	4	25	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	22	
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	4	5	4	4	4	30	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	4	27	
28	2	2	2	4	4	14	2	2	4	8	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	4	3	4	23	5	4	4	4	4	4	25	
29	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14	5	5	5	4	5	4	32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	
30	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	5	5	5	4	4	5	33	4	4	5	4	4	5	26	5	4	4	4	5	5	27	
31	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	4	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	4	4	23	
32	4	5	4	4	5	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	4	23	
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	
34	5	4	4	5	5	23	5	4	5	14	5	5	5	4	4	5	33	4	4	4	5	5	4	26	5	4	4	3	5	5	26	
35	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14	5	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
36	4	5	5	4	5	23	4	4	4	12	5	4	4	3	4	4	28	4	2	2	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	
37	4	3	4	4	4	19	4	5	4	13	5	3	4	3	2	4	25	5	3	3	2	3	4	20	4	4	4	3	3	5	23	
38	4	4	5	3	5	21	4	4	4	12	4	3	4	3	3	4	25	4	4	4	3	3	4	22	4	3	3	3	4	5	22	
39	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	4	4	3	4	2	4	24	5	5	5	5	4	4	28	3	4	3	2	1	5	18	
40	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	27	4	2	4	4	4	4	22	4	4	4	3	4	4	23	
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	5	4	4	5	4	30	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	5	25	
42	5	2	5	4	5	21	4	4	5	13	4	4	4	4	4	2	24	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	5	25	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	16.55	3.522	.551	.628
X1_2	16.69	2.902	.576	.615
X1_3	16.67	3.301	.532	.633
X1_4	16.40	4.247	.355	.702
X1_5	16.26	4.247	.347	.704

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	8.55	.839	.729	.365
X2_2	8.50	1.037	.535	.645
X2_3	8.33	1.496	.411	.773

Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	22.74	11.759	.638	.838
X3_2	23.00	11.854	.659	.835
X3_3	23.00	11.122	.746	.822
X3_4	23.36	11.601	.645	.837
X3_5	23.67	11.740	.479	.865
X3_6	23.07	11.580	.707	.829
X3_7	23.17	11.996	.556	.849

Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4_1	20.12	4.985	.419	.744
X4_2	20.31	3.877	.607	.693
X4_3	20.12	4.303	.619	.692
X4_4	20.52	4.304	.486	.731
X4_5	20.48	4.451	.549	.711
X4_6	20.12	5.278	.337	.761

Lampiran 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	19.62	5.949	.582	.751
Y2	19.76	6.137	.499	.768
Y3	19.93	5.141	.747	.705
Y4	20.17	5.362	.587	.747
Y5	19.81	5.377	.522	.766
Y6	19.29	6.404	.350	.800

Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan ^a		Enter

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.902	4.525		2.409	.021		
Motivasi	-.048	.197	-.039	-.245	.808	.709	1.411
Kompetensi	.014	.303	.007	.045	.964	.712	1.405
Pelatihan	.349	.118	.488	2.953	.005	.672	1.488
Lingkungan Kerja	.173	.184	.154	.942	.352	.690	1.449

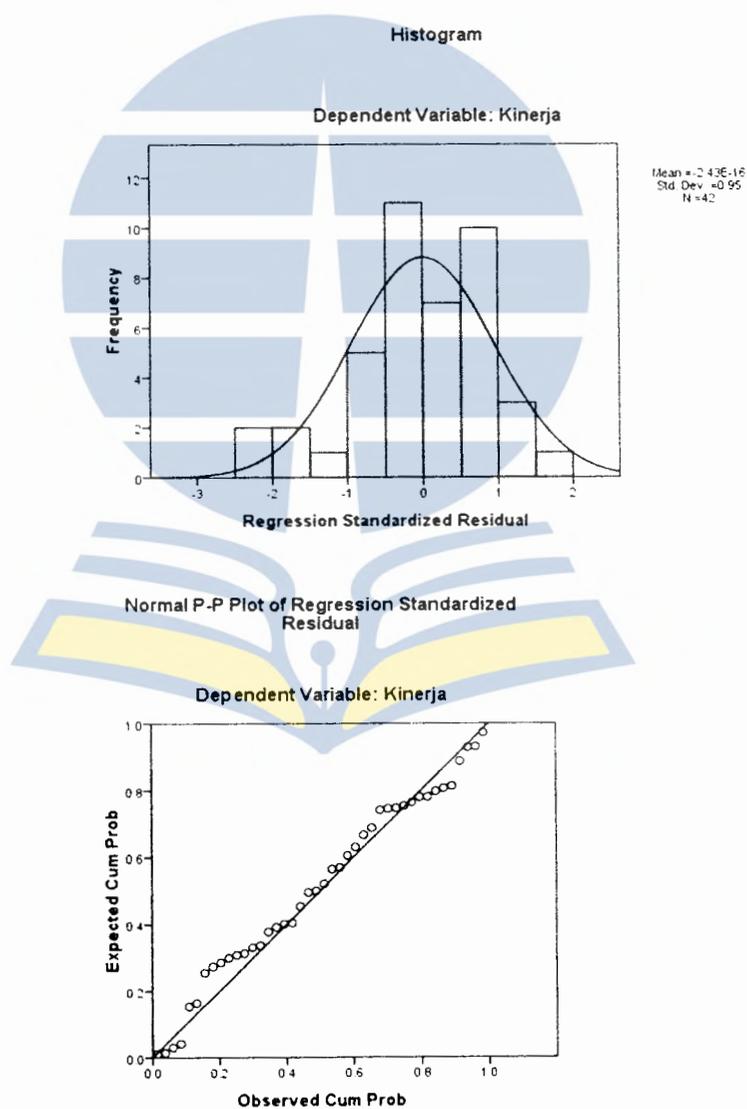
a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

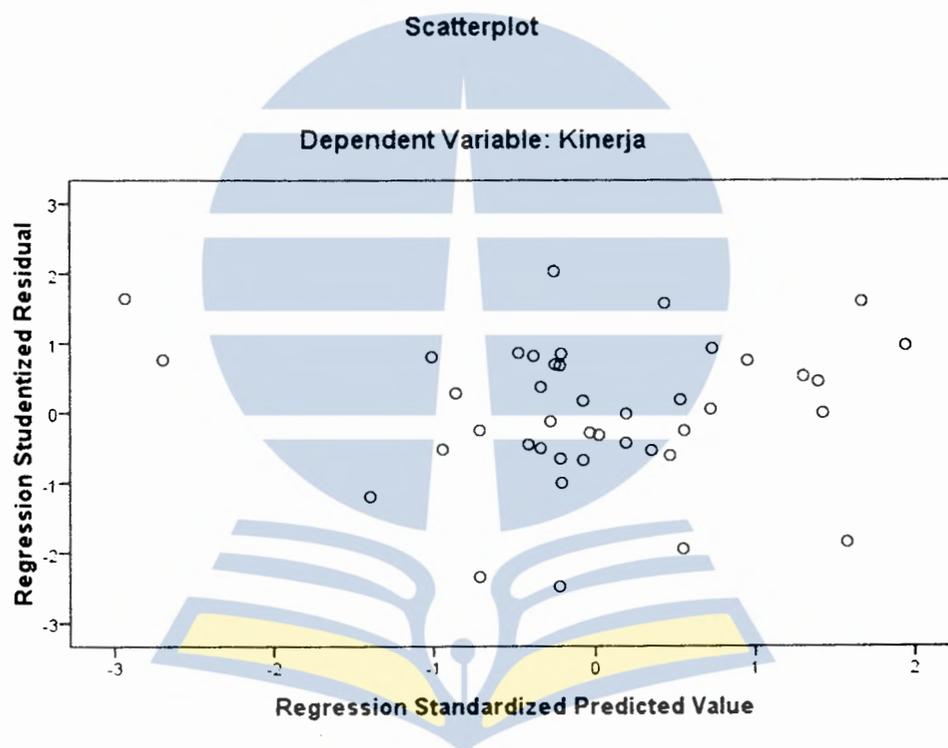


Lampiran 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.



Lampiran 12. Hasil Uji F

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.086	4	26.022	4.367	.005 ^a
	Residual	220.485	37	5.959		
	Total	324.571	41			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 13. Koefisien Determinasi (R^2)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.247	2.441

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan



Lampiran 14. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.902	4.525		2.409	.021
Motivasi	-.048	.197	-.039	-.245	.808
Kompetensi	.014	.303	.007	.045	.964
Pelatihan	.349	.118	.488	2.953	.005
Lingkungan Kerja	.173	.184	.154	.942	.352

a. Dependent Variable: Kinerja