

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang

Lulu Karsan, Edi Mulyadi, Joko Rianto, Erialdy*

Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : erialdy@unis.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, training, competence on productivity and to determine the effect of motivation, training, competence on employees of the Tangerang City Transportation Service. This research was conducted using quantitative descriptive methods, data analysis techniques used were validity test, correlation test, regression test, coefficient of determination, t test and f test. The research hypothesis was tested with t count and Fcount from the regression equation at $\alpha = 5\%$ Work motivation (X1) was 3.199 (significant 0.002), Training (X2) was 2.147 (significant 0.035), Competence (X3) was 3.554 (significant 0.001) after comparing it with t table of 1,665, it turns out that t is bigger. So that the alternative hypothesis (Ha) is accepted. Based on the Ftable test of 3.119. This means that together the independent variable (X) affects or can increase the related variable (Y), namely employee work productivity. The coefficient of determination of the value of R2 (R square) is 0.538. This shows that 53.80% of the diversity of work motivation variables on employee work productivity, training and job competence is caused by differences in variable diversity. The remaining 46.2% was caused by other factors which were not examined.

Keywords: *Work Motivation, Training, Competence, Employee Work Productivity.*

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan, kompetensi terhadap produktivitas dan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan, kompetensi terhadap pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji korelasi, uji regresi, koefisien determinasi, uji t serta uji f. Hipotesis penelitian di uji dengan t hitung dan Fhitung dari persamaan regresi pada $\alpha = 5\%$ Motivasi kerja (X1) sebesar 3.199 (signifikan 0.002), Pelatihan (X2) sebesar 2.147 (signifikan 0.035), Kompetensi (X3) sebesar 3.554 (signifikan 0.001) setelah dibandingkan dengan t tabel sebesar 1.665 ternyata t hitung lebih besar. Sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima. Berdasarkan uji Ftabel 3.119. hal ini berarti secara bersama - sama variabel bebas (X) mempengaruhi atau dapat meningkatkan variabel terkait (Y) yaitu produktivitas kerja pegawai. Koefisien determinasi nilai R2 (R square) yaitu sebesar 0.538. Hal ini menunjukkan bahwa 53.80% keragaman variabel motivasi kerja pada produktivitas kerja pegawai, pelatihan dan kompetensi kerja disebabkan oleh perbedaan keragaman variabel. Sisanya 46.2% disebabkan oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi, Produktivitas Kerja Pegawai.

A. Pendahuluan

Produktivitas memiliki dua dimensi yang berbeda, yaitu efektifitas dan efisien. Dimensi efektifitas berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target sesuai dengan kompetensi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi efisien berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ada banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai diantaranya (1). Pengetahuan, yang merupakan akumulasi hasil proses pendidikan formal dan informal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah. (2). Keterampilan, merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. (3). Perilaku, merupakan implikasi dari kebiasaan yang terpolakan (Ambar dalam Sutrisno, 2016).

Motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi juga dianggap sebagai salah satu hal yang dapat menentukan baik buruknya kinerja personil maupun organisasi. Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Flippo, 2014), kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dalam maupun luar individu yang memulai sikap, bentuk, arah sintesitasnya (Artaya, 2018), faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, dapat berasal dari dalam diri orang tersebut dan dari luar atau lingkungan (Sutrisno, 2016). Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012), dittujukan untuk kepentingan karyawan, organisasi dan konsumen (Mutiara, 2004). Sedangkan kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun tim (Robert L. Mathis dan Jackson, 2002), yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*).

Hasil pengamatan peneliti di Dinas Perhubungan Kota Tangerang , terlihat kinerja sebagian pegawai belum menunjukkan profesionalisme seperti yang diharapkan untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal, diantaranya pegawai kurang mampu mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kreatifitas yang masih rendah, adanya pegawai yang belum menguasai sepenuhnya pekerjaan terlebih pekerjaan di lintas sektoral, rendahnya disiplin waktu para pegawai, datang terlambat dan pulang lebih awal dan realisasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kinerja pegawai, motivasi dan efektifitas pelatihan sumber daya manusia pada unit kerja Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

B. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Tangerang dan yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang Khusus pada 3 (tiga)

UPTD. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *deskriptif survey* dan metode *explanatory survey*. Informasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang (Husein Umar, 2011).

Untuk mendapatkan hasil valid yang akan digunakan pengujian terhadap jenis penelitian masing-masing variabel X1 (motivasi), X2 (pelatihan), X3 (kompetensi) dan Y (produktivitas pegawai). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah random sampling, dihitung menggunakan rumus slovin yaitu :

$n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$ $n = \frac{441}{1+441.(0,1)^2}$ $n = \frac{441}{5,41}$ $n = 81$	<p>keterangan:</p> <p>n = Jumlah sampel.</p> <p>N = Jumlah populasi yang diambil pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang</p> <p>e = Kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih diinginkan. Penelitian ini diambil adalah 10% atau 0,1.</p> <p>1 = Konstanta</p>
---	--

dari hitung perhitungan tersebut sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 responden.

Data diperoleh melalui (1). Studi lapangan, (2). Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan) berupa angket tertutup yang telah disusun sedemikian rupa kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian. (3). Wawancara (*Interview*), yaitu usaha mengumpulkan informasi dan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan dijawab dengan lisan. (4). Studi kepustakaan, untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang digunakan oleh Pearson. Pada penelitian ini reliabilitas di cari dengan menggunakan rumus alpha atau *Cronbach's alpha (a)* dikarenakan pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan

antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5. Kegiatan analisis data dalam penelitian yang diolah melalui program SPSS terdiri dari analisa korelasi sederhana, analisis korelasi berganda, analisa regresi sederhana, analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi. Rancangan Uji Hipotesis menggunakan hipotesis uji t dan uji F.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui bantuan SPSS dapat disimpulkan bahwa hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh t hitung $>$ t tabel sebesar 5.706 dengan angka signifikan 0.000 besar nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0.05), derajat kebebasan $n-2$ ($78 - 2 = 76$) serta uji 2 sisi (two tailed) diperoleh angka 1.665, karena angka signifikan $<$ 0.05 dan t hitung $>$ t tabel ($5.706 > 1.665$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hal ini menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang di ukur oleh Produktivitas kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 5.706. maka hal ini memperkuat pendapat (Flippo, 2014) bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin banyak motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan melalui bantuan SPSS dapat disimpulkan bahwa hasil uji t pada variabel Pelatihan (X2) diperoleh t hitung $>$ t tabel sebesar 4.040 dengan angka signifikan 0.000 besar nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0.05), derajat kebebasan $n-2$ ($78 - 2 = 76$) serta uji 2 sisi (two tailed) diperoleh angka 1.665, karena angka signifikan $<$ 0.05 dan t hitung $>$ t tabel ($4.040 > 1.665$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hal ini menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pelatihan kerja dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori (Bangun, 2020) bahwa pelatihan merupakan suatu proses memperbaiki keterampilan kerja untuk membentuk pencapaian tujuan perusahaan. Maksudnya adalah pelatihan bertujuan agar pegawai bisa menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menjalankan tugas sehari - hari. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin banyak pegawai yang mengikuti pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan Pegawai agar mampu melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan sebaik mungkin sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan melalui bantuan SPSS dapat disimpulkan bahwa hasil uji t pada variabel Kompetensi (X3) diperoleh t hitung $>$ t tabel sebesar 8.138 dengan angka signifikan 0.000 besar nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0.05), derajat kebebasan $n-2$ ($78 - 2 = 76$) serta uji 2 sisi (two tailed) diperoleh angka 1.665, karena angka signifikan $<$ 0.05 dan t hitung $>$ t tabel ($8.138 > 1.665$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hal ini menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi dengan Produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat (Boulter, Delzlel, & Hill, 2003) dalam (Sutrisno, 2016), kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang meyakinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin banyak pegawai yang memiliki kompetensi dengan baik, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui pegawai yang mampu dimobilisasikan secara vertikal dan horizontal, maka dapat memudahkan beradaptasi terhadap perubahan karena model kompetensi memberikan saran untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan melalui bantuan SPSS, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu ($238.765 > 3.199$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini juga disertai dengan dukungan oleh penelitian terdahulu maka produktivitas kerja pegawai akan lebih meningkatkan kemampuan dan kualitas yang dimilikinya apabila ketiga variabel tersebut dijalankan sesuai dengan kesepakatan bersama.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat (Veitzhal Rifai, 2004), pada dasarnya produktivitas merupakan suatu proses perpaduan berbagai kepentingan, keinginan dan kebutuhan setiap pegawai maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka keselarasan antara kebutuhan kelompok dan individu menjadi menarik perhatian bagi organisasi. Keadaan tersebut dapat tercapai jika pegawai mempunyai motivasi yang baik dan kuat untuk selalu mengembangkan kemampuan dan keterampilan melalui program pelatihan yang efektif dari organisasi sehingga kompetensi dari karyawan dapat tercapai sesuai dengan keinginan organisasi yang dapat mencapai produktivitas pegawai yang berkualitas. Menyadari pentingnya peningkatan sumber daya manusia Dinas Perhubungan Kota Tangerang melalui program-program pelatihan yang diselenggarakan baik di tingkat daerah maupun pusat adalah sebagai upaya peningkatan kompetensi pegawainya dengan harapan dapat memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan produktivitasnya dalam melayani masyarakat Tangerang khususnya.

D. Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan hasil uji t yang mempunyai nilai tabel t hitung. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap Produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan hasil uji t yang mempunyai nilai tabel t hitung dibandingkan dengan t tabel jadi t hitung $>$ t tabel. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas pegawai.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan hasil uji t yang mempunyai nilai tabel t hitung dibandingkan dengan t tabel jadi t hitung $>$ t tabel ($8.138 > 1.665$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari perhitungan, diperoleh nilai F hitung dari model adalah 28.765 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Besar nilai f tabel dengan tingkat $\alpha 5\%$ (0,5) numerator df = k-1 (Jumlah variabel - 1 atau $4-1 = 3$), serta denominator df = n-k (n adalah jumlah data -k adalah jumlah variabel atau $78-3 = 75$) diperoleh angka 3,119 karena f hitung $>$ F tabel ($28.765 > 3.119$). maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas pegawai, atau dapat dikatakan bahwa variabel secara bersama-sama berpengaruh dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

Referensi

- Annita Jannah, Bulan Tati Fitria, Endang Hadiat (2014) *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah kato cimahi*.
- Anwar Rabu Mangkunegara (2013) *Manajemen Dumber Daya Manusia Perusahaan* Penerbit PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Artaya (2018: 3) "Pengertian Motivasi" <http://ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id>. Diakses pada tanggal 02 februari 2020
- Fathoni (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Reneka Cipta
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jurnal "Administrasi dan Manajemen" <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id>. Diakses tanggal 02 februari 2020
- Jurnal Bisnis Administrasi Negara. Pelatihan dan Produktivitas Kerja, sumber Daya. Diakses Pada tanggal 05 februari 2020
- Jurnal Windiadi dkk. Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan Pt. Sucofindo (Persero) Surabaya. Diakses tanggal 05 Februari 2020

- Lilis Karnita Soleha, Endang Hadiat (2014) *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kinerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi*
- Mulyadi (2012) *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada Jakarta
- Nyoman Angga Krisnanda, I Gede Adnyana Sudibya. (2015) *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Kotel*
- Poltak Sinambela (2019). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Simanjuntak. (2010). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Bumi aksara, Jakarta:
- Sisilia Naibaho, Lotje Kawet, Christoffel Kojo (2016) *Pengaruh Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada RSUD Prof. DR. RD. Kandou Manado*.
- Sondang P Siagian (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: cv. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo (2012) *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian* (2012) MAGNAScript Publishing Jakarta Timur.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusi Prihantini, M. Mansur, M. Khoirul (2013) *Pengaruh Kmpensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. BPR Malang*.