

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND TRAINING IN EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN SUB-DISTRICT BINTUNI TELUK BINTUNI REGENCY

Abner Naa

Abstrak

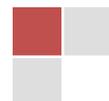
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan studi kasus di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Akan tetapi pemerintah diharapkan dapat lebih menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, disertai dengan peningkatan motivasi kerja pegawai dan peningkatan kemampuan pegawai melalui pelatihan sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, Distrik Bintuni

PENDAHULUAN

Distrik Bintuni merupakan salah satu instansi pemerintah daerah setara dengan tingkat kecamatan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni Nomor 3 Tahun 2007 tentang Pembentukan 24 Distrik di Kabupaten Teluk Bintuni. Pada Perda tersebut, Distrik Bintuni antara lain bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Implementasi kebijakan otonomi daerah telah mendorong terjadinya perubahan secara struktural, fungsional dan kultural dalam keseluruhan tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan yang sangat esensial adalah kedudukan, kewenangan, tugas dan fungsi Camat. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 209 ayat 2 huruf f menjelaskan bahwa kecamatan tidak lagi merupakan satuan wilayah kekuasaan pemerintahan, melainkan sebagai satuan wilayah kerja atau pelayanan. Status kecamatan kini merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang sama dengan dinas dan lembaga teknis daerah. Hal tersebut jelas dinyatakan bahwa perangkat daerah kabupaten/kota terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas, badan dan kecamatan.

Adanya kendala pada lingkungan kerja di Kantor Distrik Bintuni berupa fasilitas dan penataan ruang kantor, keterbatasan kemampuan pegawai untuk mengoperasikan komputer memerlukan upaya adanya pelatihan bagi para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya, serta kurangnya disiplin pegawai diperlukan adanya penilaian dari pimpinan, dan penghargaan dari pimpinan terhadap hasil kerja pegawai yang diperlukan untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam meningkatkan



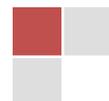
kinerjanya menjadi alasan penulis untuk meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat. Penelitian ini dapat merumuskan masalah sebagai berikut: (1) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni?; (2) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni?; (3) Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni? (4) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni?.

TEORI

Kondisi lingkungan kerja dikembangkan dalam cakupan *general system theory* menurut Walter Buckley dalam Suradinata (2013:138-139) adalah berhubungan dengan organisasi yang didalamnya mengandung keseluruhan dan bagaimana cara menghadapinya, hubungan antara organisasi-organisasi, interaksi di dalam dan dengan lingkungannya, menyusun rencana kerja dan pelaksanaan, pengendalian dan evaluasinya, elaborasi struktur, hirarki dan sistem penghargaan, serta sanksi pelanggaran, dan peran kepemimpinan serta sumber daya manusia aparatur pemerintahan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja. Hal ini dikarenakan pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas serta keanggotaan organisasi (Wursanto, 2009:31).

Motivasi merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan kebutuhan dan keinginan seseorang agar mau bekerja yang menjadi daya dorong mereka untuk berproduktivitas dalam kinerjanya. Motivasi menjadi suatu dorongan bagi mereka untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan berkaitan erat dengan motivasi karena keberhasilan pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri (Wahjusumidjo, 1994:172). Pelatihan menurut Notoatmojo (2009:16) adalah upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Lebih lanjut, Wexley and Yukl dalam Mangkunegara (2004:49) mengemukakan tentang definisi pelatihan, yaitu "*Training and development are terms referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skill, knowledge and attitudes by organizational members.*"

Penyelenggaraan pelatihan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan pegawai guna meningkatkan kemampuan, dan kinerja pegawai. Indikator pelatihan terdiri dari reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil yang



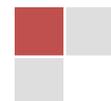
digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Menurut Suntoro dalam Uha (2013:212-213) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Lingkungan Kerja

Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berkaitan dengan terciptanya suasana kerja, tersedianya fasilitas pegawai dan adanya hubungan harmonis dengan rekan kerja. Pengaruh positif tersebut ditunjukkan melalui lingkungan kerja di Kantor Distrik Bintuni dimana responden mengungkapkan pada suasana kerja melalui tercipta kenyamanan dalam bekerja dilihat dari ruang kerja pegawai yang selalu terjaga kebersihannya, keamanan dalam ruang kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan untuk pegawai bekerja menyelesaikan tugas yang diembangkannya. Selain itu, tata ruang kantor mempengaruhi pegawai dalam bekerja sehingga penataan ruang di Kantor Distrik Bintuni ditata agar dapat memberikan keleluasaan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam bekerja, pegawai di Kantor Distrik Bintuni dapat berkonsentrasi dikarenakan tidak adanya suara bising ketika pegawai sedang bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diembangkannya. Lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai juga harus didukung dengan tersedianya fasilitas bagi pegawai di Kantor Distrik Bintuni, yaitu tersedianya alat tulis, peralatan komputer, dan kendaraan operasional sehingga dapat menunjukkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembangkannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menyelesaikan tugas pemerintahan yang dibebankan pada para pegawai di Kantor Distrik Bintuni. Dilihat dari hubungan dengan rekan kerja di Kantor Distrik Bintuni dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan terciptanya kerjasama di antara para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai.

Motivasi Kerja

Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni dapat ditunjukkan melalui pemberian gaji, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggungjawab pegawai di Kantor Distrik Bintuni. Pemberian gaji yang dimaksudkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja bagi pegawai di Kantor Distrik Bintuni dari hasil yang diungkapkan oleh responden yaitu pemberian gaji pegawai harus dibayarkan tepat waktu dengan jumlah besaran gaji sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Pemberian gaji pegawai seharusnya dapat mencukupi kebutuhan hidup pegawai dan keluarga, sehingga gaji yang diterima oleh pegawai dapat memberikan semangat kerja bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Didalam kebijakan dan administrasi yang berkaitan



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

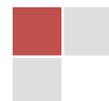
Motivasi kerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni juga ditunjukkan melalui cara kerja pegawai dalam penataan dokumen kepegawaian yang dapat ditata dengan cara yang baik, sehingga dengan tertatanya dokumen kepegawaian dapat mempermudah dalam proses pelayanan, penilaian pegawai dari absensi kehadirannya, dan dalam hal pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku. Hal tersebut merupakan kebijakan dan administrasi kepegawaian dalam mengetahui motivasi kerja pegawai yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni. Pada hubungan kerja dilihat dari hubungan antara pimpinan dengan para pegawai di Kantor Distrik Bintuni dapat diketahui telah terjalin hubungan harmonis antara pimpinan dengan pegawai. Keharmonisan hubungan tersebut didukung oleh adanya tanggungjawab dari para pegawai dalam memberikan laporan pekerjaannya yang diembarkannya kepada pimpinan.

Pelatihan

Pengaruh positif yang dimaksudkan pada pelatihan dapat diketahui melalui pernyataan yang diungkapkan oleh responden adalah berkaitan dengan reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil dari pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni. Meskipun memiliki pengaruh positif namun indikator pelatihan tidak menunjukkan hubungan yang kuat dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin melalui pernyataan yang diungkapkan oleh responden dari reaksi yang diberikan oleh pegawai terhadap materi dari pelatihan belum sepenuhnya mampu dapat dijelaskan oleh pegawai yang mengikuti pelatihan. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembarkannya. Oleh karena masih terbatasnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan peralatan teknologi, seperti komputer dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga melalui pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat memunculkan reaksi bagi pegawai untuk melakukan pembelajaran terhadap materi pelatihan guna mengembangkan keterampilan pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui hubungan kerja yang telah terjalin dengan baik di Kantor Distrik Bintuni.

PEMBAHASAN

Pengaruh positif dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni telah ditunjukkan melalui pernyataan yang diungkapkan oleh responden berdasarkan



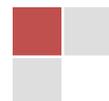
pada indikator dari item pernyataan dalam kuesioner penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif lingkungan kerja dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan ditunjukkan melalui indikator lingkungan kerja yang telah diungkapkan oleh responden dalam pernyataan yang terdapat dalam item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pada suasana kerja, tersedianya fasilitas pegawai, dan hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai yaitu apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.

Pengaruh positif motivasi kerja dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan ditunjukkan melalui indikator motivasi kerja yang telah diungkapkan oleh responden dalam pernyataan yang terdapat dalam item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pada gaji (*salary*), kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggungjawab pegawai memiliki pengaruh positif dan menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai yaitu apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan baik, maka dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.

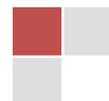
PENUTUP

Adanya pengaruh positif dan kontribusi yang kuat pada indikator lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni, maka dapat disarankan bagi para pegawai, dan pimpinan untuk dapat menjaga hubungan kerja dengan baik, sehingga dapat memotivasi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembangkannya. Adanya pengaruh positif dan kontribusi yang rendah pada indikator pelatihan bagi para pegawai di Kantor Distrik Bintuni, maka dapat disarankan bagi Pemerintah Distrik Bintuni dan Pemerintah Kabupaten Teluk Bintuni agar dapat memberikan bentuk pelatihan yang tepat, dan dapat mengikutsertakan para pegawai agar secara aktif dapat mengembangkan potensi dan keterampilan pegawai yang didapatkan melalui pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu terhadap tugas dan pekerjaan dari setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi terhadap penelitian ini dengan menambahkan indikator yang tidak termasuk dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan jawaban atas variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali. 2008. *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo & Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, J. 2001. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan dari Analisis Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Kaplan, M. Robert & Saccuzo, P.Dennis. 1993. *Psychological Testing Principles, Application and Issues*; Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove.
- Mahsun, Mohammad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan keempat. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Muhidin, Sambas A dan Abdurrahman. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan: Benjamin Molan). PT INDEKS ; Jakarta.
- Robbins, S dan Coutler, M. 2004. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
- Sayuti, 2007, *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2006. *Metode Penelitian Sosial* Bandung: Unpar Press.



- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. 2013. *Leadership: How to Build a Nation "Reformasi Organisasi dan Administrasi Pemerintahan"*. Jakarta: Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia.
- Triyono Rachmat, 2015, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Papas Sinar Sinanti.
- Uha, Ismal Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahjosumidjo. 1994. . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Peraturan Perundangan-undangan

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni Nomor 3 Tahun 2007 Tentang Pembentukan 24 Distrik di Kabupaten Teluk Bintuni.

Referensi Lain

- Budiyanto. 2012. Modul Pelatihan Pendidikan Inklusif. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Direktorat Pembinaan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus Pendidikan Dasar Fretilino Rudino De A.P (Tesis, Universitas Esa Unggul, 2012) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club".
- Khairul Akhir Lubis (Tesis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara Medan, 2008) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan"

