

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Siwa

St Nurhayati Azis ✉ stnurhayati.azis@umi.ac.id

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Untuk meningkatkan kemampuan / kompetensi Pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Biringkassi, Bagian Kepegawaian melakukan pengembangan pegawai dengan pendekatan formal yaitu dengan mengadakan pelatihan yang mengarah pada sikap dan pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara yaitu meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab. Sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Hasil pengujian terhadap variabel pelatihan (X1) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,266; nilai t-hitung 2,720 > t-tabel 2,000; dan tingkat signifikan sebesar 0,009, Hasil pengujian terhadap variabel kompetensi (X2) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,244; nilai t-hitung 2,569 > t-tabel 2,000. Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,209; nilai t-hitung 2,128 > t-tabel 2,000; dan tingkat signifikan sebesar 0,038. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X4) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,461; nilai t-hitung 4,680 > t-tabel 2,000; dan tingkat signifikan sebesar 0,000

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Disiplin kerja, dan Motivasi.

Abstract

Untuk meningkatkan kemampuan / kompetensi Pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Biringkassi, Bagian Kepegawaian melakukan pengembangan pegawai dengan pendekatan formal yaitu dengan mengadakan pelatihan yang mengarah pada sikap dan pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara yaitu meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab. Sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Hasil pengujian terhadap variabel pelatihan (X1) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,266; nilai t-hitung 2,720 > t-tabel 2,000; dan tingkat signifikan sebesar 0,009, Hasil pengujian terhadap variabel kompetensi (X2) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,244; nilai t-hitung 2,569 > t-tabel 2,000. Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,209; nilai t-hitung 2,128 > t-tabel 2,000; dan tingkat signifikan sebesar 0,038. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X4) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,461; nilai t-hitung 4,680 > t-tabel 2,000; dan tingkat signifikan sebesar 0,000

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menggerakkan pelayanan internal dan eksternal, oleh karena itu untuk mencapai tujuan pelayanan prima diperlukan adanya kesiapan, ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia yang mampu berkeja secara profesional dalam bidangnya.

Dalam pelaksanaan pembangunan dan pemantapan manajemen sumberdaya manusia diharapkan dapat menciptakan kualitas kerja (*work quality*) menuju pelayanan prima, yang menekankan pada dua hal penting, yakni (1) menyiapkan sumberdaya aparatur yang sadar akan fungsinya sebagai pelayan masyarakat, dan (2) memberi arah (*standard*) yang dapat memberikan peluang dan memberi motivasi kerja agar setiap orang dan kelembagaan yang berkepentingan dapat memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat. Kunarto (2003) Selain menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, pengaruh kinerja PNS yang baik akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman karena hukum benar-benar dijadikan panglima, karena PNS merupakan salah satu aparat Negara. Fungsi melayani masyarakat yang dijalankan dengan baik tersebut harus diwujudkan oleh PNS guna menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa, yang berarti bahwa hukum diberlakukan kepada siapapun tanpa memandang apakah pejabat atau rakyat.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang datang baik dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pelatihan Sumber Daya Manusia. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1997) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Buhler, (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para Pegawai dalam perusahaan". Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan.

Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap. Hirarki kebutuhan menurut Maslow dalam Robbins (2002) bahwa

motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur, udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya - sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah SDM Pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Siwa, karena perannya sangat menentukan yaitu sebagai regulator, fasilitator dan dinamisator pembangunan dalam bidang pelabuhan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kualitas agar mereka memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan disiplin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan nurani rakyat, menurut Setiono (2007) pembinaan SDM selama bekerja dilakukan melalui pelatihan, baik bersifat manajerial, teknis fungsional maupun bersifat struktural. Pola pembinaan pegawai juga diselaraskan dengan peningkatan kesejahteraan, karena keduanya saling berkaitan sebagai penentu keberhasilan pembinaan aparatur. Keberhasilan pembinaan aparatur ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya. Melalui Pengembangan Sumber daya Manusia (PSDM) dapat diukur efektivitasnya dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Pegawai banyak memberikan naskah positif yang berhubungan dengan kemauan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga eksistensi diri dan rasa percaya diri akan tumbuh dan terus berkembang yang pada akhirnya mampu mendorong prestasi kerja pegawai dan menunjukkan produktivitas kerja organisasi itu sendiri. Langkah-langkah yang ditempuh agar berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan semaksimal mungkin, didahului dengan penentuan kebutuhan akan dilaksanakannya suatu pelatihan dan pengembangan Sumber daya Manusia (SDM). Kebutuhan apakah yang mendesak untuk dilaksanakan sehubungan dengan SDM. Kemudian, sasaran apakah yang hendak dicapai beserta penetapan isi program sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang diinginkan. Selanjutnya diidentifikasi prinsip-prinsip belajar yang harus dikerjakin sehubungan dengan isi program yang telah disusun, yang diikuti dengan pelaksanaan program beserta identifikasi manfaat mampu dihasilkan. Siagian (1993) Langkah terakhir dari program pelatihan dan pengembangan adalah penilaian atas pelaksanaan program yang telah dilakukan untuk mengetahui perolehan hasil yang telah dicapai.

Notoatmodjo (1998) Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan dibedakan menjadi

pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, sedangkan pelatihan (training) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi pegawainya harus memperoleh perhatian besar. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang atas teknis pelaksanaan kerja tertentu.

Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan diluar organisasi tersebut. Untuk itu, maka kemampuan sumberdaya manusia atau pegawai harus terus-menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya pembinaan pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu kepada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan sistem karier dan prestasi kerja ini sebagai salah satu unsur pembinaan yang apabila dilaksanakan dengan baik akan menimbulkan kegairahan kerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai.

Usaha pemerintah untuk mendayagunakan pegawai negeri terus-menerus dilakukan, seperti pengaturan penyelenggaraan pelatihan jabatan PNS yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan, serta memupuk kegairahan kerja. Hal tersebut sesuai dengan UU No.43 th 1999 yang menyebutkan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil dilakukan dengan sebaik-baiknya, atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. PNS diberikan peluang untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional. Tayibnapi (2000) menyebutkan bahwa peranan sumber daya pegawai negeri sipil dalam organisasi pemerintah sangat penting karena berfungsi sebagai penunjang kelancaran kerja dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, maka segala macam permasalahan yang menyangkut sumber daya pegawai negeri sipil yang berada dalam organisasi pemerintah harus selalu diperhatikan.

Memang jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain hal di atas faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu

kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu selain disiplin kerja alangkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Untuk meningkatkan kemampuan / kompetensi Pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Siwa, Bagian Kepegawaian melakukan pengembangan pegawai dengan pendekatan formal yaitu dengan mengadakan pelatihan yang mengarah pada sikap dan pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara yaitu meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab. Sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Kinerja Pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Siwa sudah baik, tetapi belum optimal. Misalnya terlihat dari segi disiplin, kehadiran dalam apel kerja, masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan beberapa pegawai belum mengerti tentang tupoksi masing-masing pegawai pada tempat tugas mereka. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan tugasnya, diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan, dengan harapan agar Pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Siwa dapat meningkatkan kinerjanya menjadi kinerja yang lebih baik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistik dengan proses penelitian yang bersifat deduktif. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil yang diperoleh di lokasi sampel penelitian dapat dijadikan sebagai generalisasi terhadap populasi yang telah ditetapkan. Populasi menunjukkan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu (Teguh, 1999). Dalam populasi terdapat unit-unit populasi ataupun jumlah bagian-bagian populasi. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah 62 orang pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Siwa Dengan menggunakan metode Sensus. Adapun metode analisis dari penelitian ini menggunakan regresi linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui bagaimana keterkaitan antara variable independen dengan variable dependen dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²). Berdasarkan pada tabel 15, dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi (R) menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen (X₁, X₂, X₃ dan X₄) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,754 atau 75,4%, dengan demikian hubungan tersebut diasumsikan sebagai hubungan yang kuat karena nilainya mendekati. Untuk melihat pengaruh variabel independent (X₁, X₂, X₃ dan X₄) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat besarnya koefisien determinasi (R²), dimana besarnya koefisien determinasi (R²) atau R-square sebesar = 0,568. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (X₁, X₂, X₃ dan X₄) terhadap variabel Dependen (Y) adalah sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.568	.538	6.11079	1.416

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian terhadap uji simultan ANOVA atau F test seperti yang ditampilkan pada tabel 16, diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,803. Nilai F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dimana jika F-hitung > F-tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang/df1 (k) = 4 (jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut/df2 (n-k-1) = 57, diperoleh nilai F-tabel 2,75. Dengan demikian, nilai F-hitung 18,736 lebih besar dari nilai F-tabel (2,75). Nilai probabilitas diperoleh sebesar 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel . Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2798.502	4	699.625	18.736	.000 ^a
	Residual	2128.482	57	37.342		
	Total	4926.984	61			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2, X3 dan X4) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial, dapat dilakukan dengan melihat nilai beta standardized, t-hitung > t-tabel (2,000) dan $\alpha < 0,05$ sebagaimana yang terlihat pada tabel 17. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian terhadap variabel pelatihan (X1) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,266; nilai t-hitung 2,720 > t-tabel 2,000; dan tingkat signifikan sebesar 0,009. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 22,6% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Hasil pengujian terhadap variabel kompetensi (X2) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,244; nilai t-hitung 2,569 > t-tabel 2,000; dan tingkat signifikan sebesar 0,013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 24,4% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

3. Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,209; nilai t-hitung 2,128 > t-tabel 2,000; dan tingkat signifikan sebesar 0,038. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 20,9% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,038. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.
4. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X4) menunjukkan bahwa nilai beta standardized adalah sebesar 0,461; nilai t-hitung 4,680 > t-tabel 2,000; dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 46,1% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-16.593	11.118		-1.492	
Kompetensi	.226	.088	.244	2.569	.013
Pelatihan	.273	.100	.266	2.720	.009
Disiplin	.222	.104	.209	2.128	.038
Motivasi	.513	.110	.461	4.680	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Semua bentuk organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah senantiasa mengharapkan dapat memiliki karyawan berkualitas tinggi, siap pakai serta mempunyai prestasi kerja yang memuaskan, karena dengan memiliki kemampuan serta mempunyai prestasi kerja yang maksimal seorang karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Secara operasional pelatihan adalah suatu proses yang meliputi upaya yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga yang profesional dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta pelatihan, dalam bidang pekerjaannya guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2001). Dilihat dari pengertian atau definisinya maka pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam

melaksanakan pekerjaannya. Rivai, 2004:212). Oleh sebab itu pelatihan yang baik adalah pelatihan yang mempunyai tujuan yang jelas, sasaran yang tepat, sistematis sehingga pelaksanaannya bisa efektif dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan kebutuhan yang tak terpisahkan dari pekerjaan seseorang khususnya pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Siwa. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa pelatihan mempunyai korelasi positif terhadap peningkatan kinerja, semakin tinggi pelaksanaan pelatihan semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri (Mukminin, 2009; Awaluddin, 2009)

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompotensi tinggi. Kompetensi merupakan 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 itu tersebut. Kompetensi atau kemampuan dapat juga diartikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job). Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja sekedar cukup atau rata-rata, diperlukan kompetensi batas (thereshold competencies) atau kompetensi essensial. Komptensi batas atau kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (personal selection). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Siwa , ini berarti bahwa apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukardi (2010). Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Siwa , ini berarti bahwa apabila disiplin dalam bekerja semakin ditingkatkan maka kinerja

pegawai akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprianto dan Sukir (2007) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan efek positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan tidak mungkin untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para pegawai dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Disiplin juga akan tercipta apabila pegawai dapat mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan, dan hal tersebut dapat di ukur.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Berbagai pandangan tentang motivasi menyarankan bahwa analisis tentang motivasi harus dipusatkan pada faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang pada tujuan tertentu. Oleh sebab itu motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisasi ketika semua ini berlangsung (Tampubolon, 2004:80). Motivasi sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya merupakan perilaku yang mendorong semangat seseorang untuk melakukan sesuatu mencapai tujuan yang diinginkan atau diharapkan. Motivasi merupakan bagian yang sangat penting dalam mendorong dan meningkatkan semangat kerja pegawai/karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu para pengambil kebijakan sayogianya mencermati bagaimana memberi motivasi kepada pegawai sehingga dengan pemberian motivasi yang dimaksud dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai. Artinya, apabila motivasi kerja diperbaiki sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan pegawai maka pegawai tersebut akan mendorong dirinya untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Dalam teori Maslow digambarkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang berjenjang, namun kebutuhan tersebut berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Apabila dicermati dengan baik maka teori Maslow menginspirasi bahwa kebutuhan manusia pada tingkat yang lebih tinggi baru dapat dipenuhi setelah kebutuhan yang paling rendah terpenuhi. Dengan kata lain, manusia baru termotivasi untuk memenuhi

kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi setelah kebutuhan pada tingkat rendah sudah terpenuhi. Disisi lain menunjukkan bahwa pada umumnya manusia lebih banyak memikirkan tentang kebutuhan dasarnya (sandang, papan, dan pangan) dan sangat sedikit yang berpikir tentang kebutuhan yang paling tinggi (aktualisasi diri). Hal ini menggambarkan bahwa manusia pada umumnya bekerja hanya untuk mempertahankan hidup apalagi jika kemampuan dan keahlian yang dimilikinya hanya sebatas pada bagaimana bekerja untuk kelangsungan hidup melalui penghasilan yang diterimanya (gaji/upah). Dari fenomena ini sangat banyak dijumpai dimana para pegawai bekerja semata-mata hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga hasil diperoleh sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya termasuk di dalamnya adalah para pegawai pemerintah. Sebagai aparatur pemerintah sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, maka tanggungjawab yang dibebankan harus dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Dari hasil penelitian ini menggambarkan bahwa betapa besarnya peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Secara empirik pemberian Motivasi yang tepat akan mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang terbaik, karena manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya ingin dihargai dan dipuji. Pujian dan penghargaan tersebut lebih berorientasi pada apa yang dikerjakan sehingga daripadanya akan memperoleh sesuatu sebagai wujud dari prestasi yang dicapainya. Ada beberapa bentuk pemberian Motivasi yang biasa diberi kepada pegawai yang dianggap berprestasi yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas-tugasnya antara lain; pemberian jabatan tertentu atau promosi, peningkatan status, pemberian fasilitas dan sebagainya. Tentu saja pemberian tersebut didasarkan atas berbagai pertimbangan-pertimbangan yang matang. Akan tetapi tujuan utama dari pemberian penghargaan tersebut adalah untuk mendorong motivasi dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, tidak hanya pegawai yang berprestasi tetapi juga bagi pegawai lainnya yang ingin berusaha mencapai tujuan yang lebih baik.

SIMPULAN

Secara simultan variabel pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Siwa. Variabel motivasi kerja secara parsial merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Siwa. Artinya, motivasi yang tepat akan mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang terbaik, karena manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya ingin dihargai dan dipuji. Pujian dan penghargaan tersebut lebih berorientasi pada apa yang dikerjakan sehingga daripadanya akan memperoleh sesuatu sebagai wujud dari prestasi yang dicapainya.

Referensi :

- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Aghazadeh, S. dan M. Seyedian. (2004). *The High-Performance Work System: Is It Worth Using?*, *Team Performance Management* 10 (3/4): 60-64.
- As'ad, Moch. (2001). *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Psikologi Industri Alumni.
- Basu Swastha. (2004). *Pengantar Bisnis Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bilson Simamora. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Buhler, Patricia, (2004). *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko. Prenada: Jakarta.
- Buchari Zainun. (2000). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Beer, Keenoy and Spector, Anthony, (2004). *Human Resource Management and Development*. London, Sage.
- Cushway, Barry, (1996). *Human Resuorce Management*. PT. Elex Media, Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Gery. (1992). *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gery. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalindo : Jakarta.
- Donald, Mc., Thomas, (2007). *Competence of Personal in Prospective*. Theories. <http://www.jurnalhumanresourcemanagement.com.id>.
- E. Martono. (1987). *Etika Komunikasi Kantor : sebagai landasan Tenaga Kerja*. Jakarta: Karya Utama.
- Gibson, James L. Ivancevich dan Donnelly, (1996) . *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. (Terjemahan). Erlangga., Jakarta
- Gitosudarmo, Indrigo dan Mulyono, Agus, (2001). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, TH., Reksohadiprojo, S, *Organisasi Perusahaan*. (2001) BPFE.UGM: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (1999). *Manajemen*. Edisi Kedua : Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Heidjrahman Ranupandoyo dan Suad Husnan, (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jahrie, A. Fikri, S. Hariyoto. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Jasin. A. (1989). *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional*. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies.
- Kunarto. (2003). *Binteman (pembinaan tenaga manusia)*. Cipta Manunggal: Jakarta.
- Matutina, Doni C. dkk. 1993. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Malayu, S.P. Hasibuan (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Martopo, Anshary, (2004). *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Martoyo Susilo, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

- Mitrani Alain, (1995). Manajemen Sumberdaya Manusia Berdasarkan Kompetensi. Terjemahan Pustaka Utama Grafitti, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, (2005). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Angkasa Persada.
- Moekijat, (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gadjahmada University Press : Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, (2003), Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo S, (1998). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Parlinda Vera, Wahyuddin M. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Tesis: Tidak dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prijodarminto Soengeng. (1993). Disiplin Kiat Menuju Sukses. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Rambat Lupiyoadi dan A. Hamdani. (2004). Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Ritzer, George & Goodman J. (2004). Teori Sosiologi Modern. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2002). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Oteng Sutisna. (1989). Administrasi Pendidikan. Bandung: Angkasa.
- Robbins, Stephen P. (1996). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka). Jakarta. PT. Ikrar Mandiriabadi.
- Silalahi U. (2002). Studi Tentang Ilmu Administrasi. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Setiono Y. (2007). Manajemen Tenaga Kerja; Rancangan dalam pendayagunaan unsur tenaga kerja. Bandung: Sinar baru.
- Suyadi, Prawirosentono, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Sondang P.Siagian. (1993). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Szymanski, David M., and Gilbert A. Churchill, Jr. (1990). "Client Evaluation Cues: A Comparison of Successful and Unsuccessful Salespeople ", Journal of Marketing Research, Vol.XXVII, (May).
- Tayibnaps, Farida Yusuf. (2000). Evaluasi Program. Jakarta: Rineka Cipta.
- Terry, GR. (2005). Human Resource Management. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Tirtayadi, Nugroho, Musa, (2002). Pendidikan dalam Penggalan Potensi Personal. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Teguh, Muhammad. (1999). Metodologi Penelitian Ekonomi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tulus Tu'u. (2004). Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta: Grasindo
- Winardi. (1992). Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Citra Aditya Bakti.