

RINGKASAN

Seiring dengan kemajuan di bidang bisnis industri dalam upaya menghadapi persaingan pasar membutuhkan dukungan perubahan melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Untuk dapat menghadapi dan memenangkan persaingan tersebut dibutuhkan SDM yang handal, profesional, dan mampu menjawab kebutuhan. Persaingan yang diperankan oleh faktor manusia sebagai unsur pelaku pelayanan yang dituntut untuk berkualitas.

UPT Diklat Wilayah IV Dep. Kimpraswil Surabaya melalui Keputusan Presiden Nomor 38 tahun 1991 dan penetapan Menteri Keuangan RI Nomor S-107/MK.033/1992 dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) diberlakukan secara swadana. Dalam pelaksanaan swadana sejak tahun 1992 hingga tahun 2001 ini, realisasi penerimaan terhadap pagu (target) daftar isian kegiatan suplemen (DIKS) belum pernah mencapai 100%, hanya berkisar 17% sampai 94%.

Dalam rangka meningkatkan realisasi penerimaan DIKS diupayakan melalui peningkatan kualitas pelayanan penyelenggaraan diklat swadana. Upaya ini dilakukan dengan pemberian motivasi kerja kepada pegawai sejak tahun 1998/1999 agar dapat meningkatkan kinerjanya, melalui pemberian penghargaan, pelatihan, dan kondisi kerja. Sampai saat ini belum pernah dilakukan evaluasi terhadap peningkatan kinerja pegawai setelah upaya ini diberlakukan, oleh karena itu maka melalui penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan yang berharga apakah upaya ini masih *relevan* diterapkan lagi untuk memenuhi tuntutan dunia kerja dan mempunyai pengaruh secara *signifikan* terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, maka dalam penelitian ini akan menguji hipotesis apakah faktor-faktor motivasi kerja yang terdiri dari penghargaan, pelatihan, dan kondisi kerja secara bersama-sama berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja pegawai, dan dari ketiga faktor tersebut apakah faktor penghargaan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di UPT Diklat Wil. IV Dep. Kimpraswil Surabaya.

Untuk menjawab perumusan masalah dan hipotesis serta dalam mencapai tujuan penelitian, melalui rancangan penelitian observasional pada obyek penelitian, maka sebagai sampel penelitian diperoleh sebanyak 63 orang pegawai. Kemudian dari pengumpulan data melalui pengisian kuesioner oleh responden tersebut, dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPS-2000 Sutrisno Hadi. Setelah itu dari hasil pengolahan data dilakukan analisis data dengan menggunakan model regresi linier berganda.

Hasil penelitian, membuktikan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama masih diperlukan sebagai upaya untuk memberi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan peran sebesar 63,46%, dan penghargaan terbukti merupakan variabel dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan sumbangan sebesar 34,84%. Sedangkan variabel pelatihan dan kondisi kerja masing-masing hanya dapat memberikan sumbangan sebesar 13,5% dan 15,13% saja.

Namun dalam penelitian ini terdapat keterbatasan dan kelemahan yang merupakan masukan pada penelitian berikut yang sejenis, diantaranya adalah

keterbatasan variabel yang diteliti yang hanya meliputi tiga variabel dalam mengamati pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diamati dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan keterbatasan intervensi kegiatan terhadap motivasi kerja yang dilakukan oleh obyek penelitian, selain karena keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga.

Berdasarkan analisis data selanjutnya dapat disarankan bahwa, karena variabel penghargaan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai maka disarankan untuk dapat meningkatkan penghargaan yang didukung oleh peningkatan pelatihan dan perbaikan kondisi kerja seiring dengan meningkatnya pendapatan hasil penyelenggaraan diklat swadana di UPT Diklat Wilayah IV Dep. Kimpraswil Surabaya.



ABSTRACT

This thesis is an observational research which observe the influences of working motivation factors towards working improvement of UPT Diklat Wilayah IV Dep. Kimpraswil employees Surabaya. Basic data of this research is taken from the questionnaire filled by all employees when the research is held and supported by direct observation in the field.

As the basic data is compiled, it is processed and analyzed using regression analysis test through SPS 2000 program of Sutrisno Hadi to test the research hypothesis.

Based on the result of data analysis proves that working motivation factors which covers reward, training and working condition influence working result of employees with the score of 63,5%. Then, it is partially known that the three free variables significantly influence working result of employee which is proved from the score p between 0,000 to 0,002. Furthermore, from the analysis result shows that reward variable is dominantly influence working improvement of employee which can be seen from the score of 34,84%, while training and working condition variables only get the score of 13,5% and 15,13%.

Thus, based on the regression analysis test of this research, the regression similarity model is :

$$Y = 1,97 + 0,34 X_1 + 0,22 X_2 + 0,37 X_3 + (1,143 \cdot 1,96) \text{ with significant score } 5\% = 1,96.$$