

Visionist

Volume 1, Nomor 2 – September 2012

EFEKTIVITAS PROGRAM <i>COMPETENCY BASED TRAINING</i> DALAM MENINGKATKAN KUALITAS APARATUR PEMERINTAH <i>Habiburrahman dan M Yusuf S Barusman</i>	59 – 69
PERAN PELATIHAN TEKNIS DAN MOTIVASI DALAM PENGAWASAN TEKNIS PEKERJAAN JASA KONSTRUKSI <i>Hery Riyanto dan Dirwansyah Sesunan</i>	70 – 77
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELAU PENINGKATAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA <i>Sunar Wahid</i>	78 – 86
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI..... <i>Anggrita Denziana dan Sinung Hendratno</i>	87 – 96
KEPUASAN NASABAH KREDIT BERPENGHASILAN TETAP <i>Abdul Basit dan Iskandar AA</i>	97 – 110
ANALISIS MODEL <i>DECISION SUPPORT SYSTEM</i> (DSS) UNTUK PEMBUKAAN PROGRAM STUDI JENJANG S2 DI UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG <i>Agus Wahyudi, M. Yusuf S. Barusman dan Budhi Waskito</i>	111 - 125

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 1	Nomor 2	Halaman 59 – 125	Bandar Lampung September 2012	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	---------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 1, Nomor 2 – September 2012

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung

**PERAN PELATIHAN TEKNIS DAN MOTIVASI DALAM PENGAWASAN
TEKNIS PEKERJAAN JASA KONSTRUKSI**

Hery Riyanto dan Dirwansyah Sesunan
Universitas Bandar Lampung

Abstract

Technical manager official at government administration is a middle manager that gives priority to decision making accuracy and speed. Beside of that, he must be able to translate strategic policy to operational policy and solve the operational obstacles that happened. This research aims to analyze factors that affect the speed of decision making as a foundation to formulate the strategy of implementation action. Factors that affect the performance of technical supervisor to make a decision are technical training and working motivation. These factors are usually given by technical manager official. The result of this research shows that technical training and working motivation significantly affect the decision making accuracy which determinat coeficient is 88.5%. If the technical training and working motivation is increased, it will increase the performance of technical supervisor 78,3 % per year.

Key words: technical manager official, middle manager, decision making, technical training, working motivation, and performance of technical supervisor

Abstrak

Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan pada birokrasi pemerintah adalah manajer menengah yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan pengambilan keputusan. Selain itu harus mampu menterjemahkan kebijakan strategis menjadikan kebijakan operasional, juga harus mampu memecahkan masalah operasional yang ada. Riset ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi ketepatan pengambilan keputusan sebagai dasar untuk merumuskan strategi Pelaksanaan Pekerjaan. Dua variabel utama yang mempengaruhi kinerja tenaga pengawas teknis dalam pengambilan keputusan yaitu Pelatihan Teknis dan Motivasi Kerja yang diberikan Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kedua faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap ketepatan pengambilan keputusan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 88,5 %. Bilamana Pelatihan Teknis dan Motivasi Kerja ditingkatkan, maka skala Kinerja pengawas Teknis dapat meningkat sebesar 78,3 % dalam satu tahun.

Kata kunci: pejabat pelaksana teknis, manajer menengah, pengambilan keputusan, pelatihan teknis, motivasi kerja, dan kinerja pengawas teknik

PENDAHULUAN

Dalam Undang-undang tentang Pemerintahan Daerah menghendaki terciptanya efisiensi, efektifitas dan produktifitas sistem pemerintahan dalam penyelenggaraan pembangunan melalui sistem koordinasi yang baik dan terencana. Terciptanya sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan terencana membutuhkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kapabilitas, kualitas, integritas, dan responibilitas sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat. Untuk diperlukan kemampuan dan keterampilan kerja yang baik, salah satunya dilakukan melalui kegiatan Pelatihan Pengawas Teknis.

Sejalan dengan itu Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus yang dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Tanggamus Nomor 08 Tahun 2005 memiliki Visi untuk “Mewujudkan Sarana dan Prasarana Daerah Dalam Lingkungan Permukiman yang Berkualitas menuju Kabupaten Tanggamus yang maju mapan dan mandiri”.

Untuk mewujudkan visi tersebut diatas maka Misi yang diemban oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus adalah “Memberikan Kontribusi Nyata dalam Mewujudkan Kabupaten Tanggamus yang Maju dan Mandiri Melalui Pembangunan dan Pemeliharaan Prasarana Jalan, Jembatan, Sumber Daya Air, Permukiman Dan Lingkungan, Serta Petamanan Secara Efektif dan Efisien.”

Sesuai dengan Misi tersebut maka Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus telah merumuskan program strategis di bidang Sumber Daya Manusia yaitu

mengikutsertakan pegawainya pada Kegiatan Pelatihan teknis pengawas Lapangan Jasa Konstruksi dan kegiatan tersebut dapat dilakukan dengan terus menerus dan berkesinambungan baik yang dilakukan dalam lingkungan sendiri atau mengikutsertakan pengawas lapangan Jasa Konstruksi pada pelatihan teknis yang dilaksanakan di tempat lain.

Selain dengan mengikutsertakan pengawas teknis pada program pelatihan teknis pengawas lapangan maka pimpinan juga memberikan Motivasi Entristik kepada pengawas lapangan baik Motivasi yang bersifat Materil maupun Motivasi Non Materiil sehingga diharapkan akan mampu mendorong pengawas lapangan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang akhirnya akan mampu mencapai kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan dan tujuan Organisasi.

Dari uraian tersebut, permasalahan akan difokuskan pada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pengawas teknis lapangan pekerjaan jasa konstruksi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus. Rumusan permasalahan yang ada adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan teknis lapangan terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis lapangan pekerjaan jasa konstruksi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus?; 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis lapangan pekerjaan jasa konstruksi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus?; 3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan teknis dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis lapangan pekerjaan jasa konstruksi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus?.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan teknis lapangan terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis lapangan pekerjaan jasa konstruksi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus; 2) Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis lapangan pekerjaan jasa konstruksi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus; dan 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan teknis dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis lapangan pekerjaan jasa konstruksi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.

KERANGKA PEMIKIRAN

Definisi Pelatihan Teknis adalah Suatu kegiatan Pendidikan dan Latihan Kerja yang dilakukan Perusahaan/Instansi terhadap pegawainya dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja serta moral, etika dan etos kerja sehingga kinerja pengawas teknis meningkat (Moekijat, 1998).

Sedangkan Pelatihan Teknis Pengawas Lapangan Pekerjaan Jasa Konstruksi menyangkut kemampuan dan keterampilan secara teknis pada bidangnya. Dalam pelaksanaan kegiatan Pelatihan Teknis dapat dilakukan oleh Kantor/Instansi sendiri atau dapat juga dengan cara mengikutsertakan pengawas teknis dalam pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh pihak lain.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Asa'd, 1991). Kuat dan lemahnya Motivasi kerja seseorang pengawas teknis ikut menentukan hasil kerja/prestasi kerja yang dicapai. Menurut Brian Clegg dalam buku Instant Motivation yang diterjemahkan oleh Harahap (2006) Motivasi adalah "Dorongan atau rangsangan yang berkenaan untuk memberikan suatu kekuatan dan dapat menimbulkan suatu perilaku". Menurut Moekijat (1990), motivasi adalah: "Pengaruh, suatu kekuatan yang menimbulkan perilaku". Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003), motivasi adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk

mencapai kepuasan”. Pendapat lain tentang Motivasi Menurut Edwin B. Flippo yang diterjemahkan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2003), motivasi adalah ”Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi”.

Adapun jenis-jenis Motivasi yang dapat diberikan pada pengawas teknis yaitu: 1) Motivasi Material (*Material Motivation*), yaitu: Motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawainya dalam bentuk Materi/uang seperti gaji, Insentif, tunjangan jabatan, tunjangan transport, tunjangan kesehatan dan lain-lain yang bisa dinilai dengan uang; 2) Motivasi Non material (*Non material Motivation*), yaitu: pemberian Motivasi oleh pimpinan dalam bentuk yang bukan berupa uang seperti penghargaan, hubungan kerja, pengawasan pimpinan, kebi-jaksanaan pimpinan dan kesempatan pengembangan karier.

Pengertian Kinerja (*performance*) adalah ”Prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja”. (LAN, 1996). Menurut Henry Simamora (1997), kinerja karyawan (*Employee Performance*) adalah ”Tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Batasan kinerja menurut Suryadi Prawiro Sentono (1999) yaitu: ”Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sehingga untuk mengukur kinerja karyawan, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atau kriterianya.

Berdasarkan permasalahan dan kerangka teori tersebut, penelitian ini akan menguji beberapa hipotesis, yaitu: 1) Terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara pelatihan teknis terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis Pengelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus; 2) Terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis Pengelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus; 3) Secara bersama-sama/serempak terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan Pelatihan Teknis dengan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pengawas Teknis Pengelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini terdapat dua variable bebas dan satu variable terikat yaitu : 1) Pelatihan Teknis sebagai varable bebas (X_1); 2) Motivasi Kerja sebagai variable bebas (X_2); 3) Kinerja Pengawas teknis sebagai variable terikat (Y).

Indikator yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan teknis adalah: 1) Instruktur pelatihan; 2) Metoda pelatihan; 3) Waktu pelatihan; 4) Frekuensi pelatihan; 5) Materi pelatihan; 6) Tempat pelatihan; 7) Peserta pelatihan.

Motivasi Kerja adalah hal-hal yang mempengaruhi pengawas teknis agar memiliki gairah kerja dan mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya secara berhasil, sehingga keinginan para pengawas teknis dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai. Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja adalah: 1) Motivasi Materiil, meliputi: gaji, tunjangan, dan insentif; 2) Motivasi Non Materiil, meliputi: penghargaan, hubungan kerja, pengawasan, kebijaksanaan pimpinan, dan pengembangan karier.

Kinerja Pengawas Teknis adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam

rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini indikator Kinerja Pengawas Teknis adalah: 1) Kualitas kerja SDM; 2) Kuantitas kerja SDM; dan 3) Konsistensi Sumber Daya Manusia.

Pengukuran variabel akan dilakukan dengan menggunakan skala Likert yaitu skala sikap persetujuan terhadap suatu situasi dari subyek atau obyek yang dipaparkan dalam suatu pernyataan dengan Skala Interval 1 – 5.

Kriteria penilaian pada masing-masing variabel ditentukan dengan menentukan interval kelas normatif atau interval harapan yang ditentukan lebih dahulu dengan rumus interval kelas sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

dimana, I=Interval kelas; NT=Nilai tertinggi dari total skor harapan; NK=Nilai terendah dari total score harapan; dan K= Jumlah katagori alternatif jawaban

Data dan informasi yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus. Sedangkan Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari biro statistik, majalah ilmiah dan bahan publikasi lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus. Penentuan ukuran sampel menggunakan asumsi-asumsi yang menyatakan bahwa ”sebagai ancer-ancer, maka jika jumlah anggota sumber penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik dilakukan penelitian populasi, tetapi jika subyeknya lebih dari 100 orang maka dapat diambil sebesar 10 – 15 % atau 20 – 25 % lebih (Arikunto, 1998).

Dengan pertimbangan tingkat homogenitas anggota populasi yang ada adalah 247 karyawan sedangkan untuk pengawas teknis berjumlah 128 karyawan baik tenaga PNS ataupun tenaga honorer, maka penelitian ini mengambil sampel 25 % dari pengawas teknis yaitu sebanyak 32 responden karyawan yang bertugas sebagai Pengawas Teknis di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus khususnya yang bertugas pada Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air.

Data dan informasi dikumpulkan melalui berbagai cara, yaitu: 1) Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu: penelitian dilakukan dengan mempelajari literatur, karangan ilmiah, dan bahan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini; 2) Studi Lapangan (*Field Research*), yaitu: penelitian lapangan jasa konstruksi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.

Data dan informasi hasil penelitian dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel secara parsial yang akan menggambarkan criteria variabel Pelatihan, motivasi, serta variable kinerja pengawas teknis. Sedangkan analisis kuantitatif dilakukan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dilakukan dengan alat analisi Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression*) dengan menggunakan pengolahan data secara komputer dengan program SPSS. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E_t$$

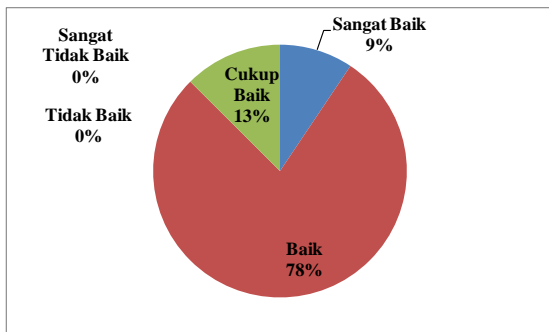
Dimana, Y= Kinerja Pengawas teknis; X1= Pelatihan Teknis; X2=Motivasi Kerja; a = Intercep; b =Koefisien Regresi; dan Et= Error Term (tingkat kesalahan).

Pengujian Hipotesis penelitian dilakukan secara Parsial dengan uji t dan pengujian secara serempak/simultan dengan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

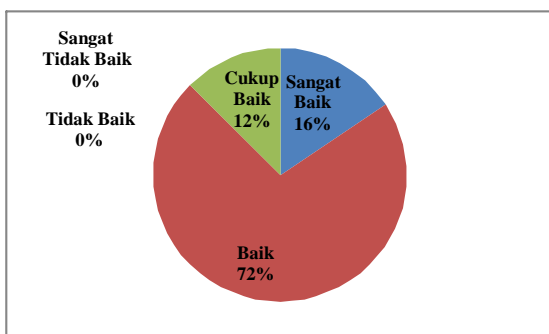
Analisis Diskriptif.

Berdasarkan jawaban responden tentang Pelatihan teknis pegawai diketahui bahwa 9 % memberikan tanggapan bahwa Kegiatan Pelatihan teknis sudah sangat baik, 78 % memberikan tanggapan Kegiatan Pelatihan teknis yang dilaksanakan sudah baik, dan 13 % responden memberikan tanggapan bahwa Kegiatan Pelatihan teknis yang diterapkan Sedang saja (Gambar 1). Dengan kondisi ini berarti secara keseluruhan Responden Dominan memberikan tanggapan bahwa Kegiatan pelatihan teknis yang dilakukan sudah Baik.



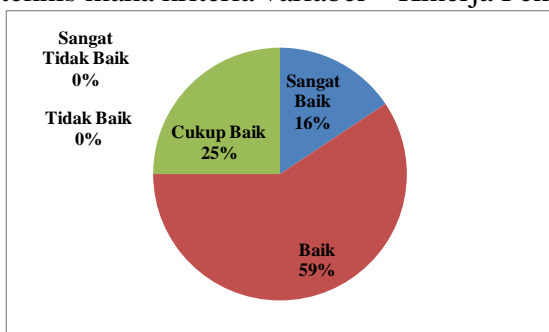
Gambar 1. Kriteria Penilaian Responden tentang Kegiatan Pelatihan Teknis

Hasil pengukuran motivasi menunjukkan bahwa 16 % responden memberikan tanggapan bahwa Motivasi Kerja yang dilakukan pimpinan kepada pengawas teknis sudah sangat baik; 72 % responden memberikan tanggapan bahwa Motivasi Kerja Pimpinan kepada pengawas teknis sudah baik, dan responden yang memberikan penilaian sedang sebanyak 12 % (Gambar 2). Dari hasil ini dapat disimpulkan secara dominan responden menilai bahwa Motivasi Kerja yang dilakukan pimpinan sudah baik.



Gambar 2. Kriteria Penilaian Responden tentang Motivasi Kerja

Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden tentang Kinerja pengawas teknis maka kriteria variabel Kinerja Pengawas Teknis dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Kriteria Penilaian tentang Kinerja Pengawas Teknis

Berdasarkan Gambar 3, diketahui bahwa 16 % responden memberikan penilaian kinerja sangat baik, 59 % responder memberikan tanggapan bahwa Kinerja mereka sudah baik dan 25 % responden mempunyai Kinerja sedang. Responden tidak satupun yang memiliki kinerja kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara dominan kinerja pengawas Lapangan sudah baik.

Analisa Kuantitatif

Model persamaan regresi berganda yang dihasilkan dari penelitian ini adalah

$$Y = 7,778 + 0,587 X_1 + 0,789X_2$$

Dari model persamaan regresi berganda tersebut diketahui bahwa kontribusi atau peranan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang lebih dominan adalah variabel Motivasi pimpinan (X_2), hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi Motivasi b_2 sebesar 0,789 yang lebih besar dari pada koefisien regresi Pelatihan b_1 sebesar 0,587. Hal ini mengandung makna bahwa Motivasi pimpinan lebih berperan dari pada pelatihan dalam memberikan kontribusi untuk peningkatan kinerja pengawas teknis.

Nilai Koefisien korelasi parsial (r_{XY}) adalah $r_{X_1 Y}$ sebesar = 0,693 dan $r_{X_2 Y}$ sebesar = 0,797. Korelasi partial antara Motivasi dengan Kinerja ($r_{X_2 Y}$) sebesar 0,797 yang lebih besar dari koefisien korelasi Pelatihan dengan kinerja ($r_{X_1 Y}$) sebesar 0,693, berarti tingkat keeratan hubungan variabel Motivasi dengan kinerja lebih erat dibandingkan dengan Pelatihan dengan kinerja.

Koefisien Determinasi parsial ($r^2_{X Y}$) adalah $r^2_{X_1 Y}$ sebesar 0,480 dan $r^2_{X_2 Y}$ sebesar 0,635. Hasil ini menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi Motivasi terhadap kinerja ($r_{X_2 Y}$) sebesar 0,635 lebih besar dari pada Koefisien Determinasi pelatihan terhadap kinerja pengawas teknis ($r_{X_1 Y}$) sebesar 0,480 artinya Pengaruh/kontribusi Motivasi terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis lebih besar dari pada Pengaruh/kontribusi Pelatihan Terhadap peningkatan kinerja Hal ini sejalan juga dengan interpretasi nomor 1 dan nomor 2 diatas.

Koefisien korelasi multiple (R_{XY}) adalah $R_{X_1, X_2 Y}$ sebesar 0,885. Hasil ini berarti hubungan secara bersama-sama antara Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja pengawas teknis positif dan sangat erat. Hal ini mengandung makna jika pelatihan dan Motivasi dilaksanakan dengan baik maka akan mampu meningkatkan Kinerja pengawas teknis. Dan sebaliknya jika pelatihan dan Motivasi tidak dilaksanakan secara baik maka akan menurunkan kinerja pengawas teknis.

Koefisien Determinasi multiple Pelatihan Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja pengawas teknis ($R^2_{X Y}$) adalah sebesar 0,783. Hal ini berarti bahwa Peningkatan Kinerja pengawas teknis dipengaruhi oleh Pelatihan dan Motivasi secara bersama sama sebesar 78,3 % dan sisanya 21,7 % dipengaruhi faktor lain. Hal ini mengandung makna jika pelatihan dan Motivasi dilaksanakan dengan baik maka akan memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja sebesar 78,3%.

Dalam uji hipotesis dengan uji t mengenai Pengaruh Pelatihan Teknis terhadap Kinerja Pengawas Teknis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 6,243 dan angka signifikansinya adalah 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa angka signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan Hasil Uji ini dapat ditarik kesimpulan bahwa H_{0X_1} ditolak dan H_{aX_1} diterima dengan demikian Porsi Pelatihan Teknis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengawas Teknis.

Sedangkan uji t terhadap hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas Teknis memberikan hasil bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 10,647 dan angka signifikansinya adalah 0,000. ini berarti angka signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan Hasil Uji ini dapat ditarik kesimpulan bahwa H_{0X_1} ditolak dan H_{aX_1} diterima dengan demikian Porsi Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengawas Teknis.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 111,498 sedangkan signifikansinya adalah 0,000. hasil ini menjelaskan variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan Teknis dan Motivasi Kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pengawas. Hal ini dapat dilihat dari angka signifikan F_{hitung} nya yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). dengan demikian H_a diterima hal ini yang menyatakan bahwa Pelatihan Teknis dan Motivasi Kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan Kinerja Pengawas Teknis diterima sebaliknya H_0 ditolak.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Kegiatan Pelatihan Teknis yang dilaksanakan secara dominan sudah baik, terutama tampak pada indikator waktu pelatihan teknis yang baik serta jumlah peserta yang memadai untuk mengikuti pelatihan dengan baik, walaupun terdapat kelemahan yang perlu diperbaiki yaitu materi pelatihan masih kurang cukup untuk menunjang pekerjaan yang baik, dan masih kurangnya frekuensi pelatihan teknis.
2. Motivasi yang dilakukan pimpinan secara dominan sudah baik, hal yang paling menonjol adalah pimpinan sudah melakukan motivasi langsung baik secara Sidak ataupun biasa serta prosedur kerja yang sudah baik sehingga memudahkan Motivasi dan mudah diikuti pengawas teknis, namun masih terdapat kelemahan terutama belum tegasnya tindakan pimpinan atas pelanggaran aturan dan disiplin serta kurangnya objektifitas tindakan tersebut.
3. Kinerja pengawas teknis secara dominan sudah baik/tinggi terutama terlihat bahwa pengawas teknis mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya, serta adanya tingkat kehati-hatian dan ketelitian dalam pekerjaan sehingga mengurangi tingkat kesalahan, namun terdapat kelemahan terutama masih kurangnya inisiatif dan ide dari pengawas teknis terhadap tugas dan pekerjaannya.
4. Kontribusi dan pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis lebih besar dari pada kontribusi/pengaruh Pelatihan teknis terhadap peningkatan kinerja. Hal ini terlihat dari koefisien yang lebih besar yaitu koefisien regresi Motivasi (b_2), koefisien korelasi Motivasi dengan kinerja ($r_{X_2 Y}$) dan koefisien determinasi Motivasi terhadap kinerja ($r_{X_2 Y}^2$).
5. Kontribusi dan Pengaruh secara bersama-sama dalam pelatihan teknis dan Motivasi terhadap kinerja pengawas teknis ($R^2_{X Y}$) sebesar 79,5 %.dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain.
6. Dengan dasar kesimpulan diatas maka hipotesis yang mengatakan bahwa pelatihan teknis dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pengawas teknis “dapat diterima“

Implikasi

1. Pelatihan Pengawas teknis frekuensinya harus ditambah dan kesempatan pengawas teknis ikut pelatihan lebih banyak lagi, serta materi dalam pelatihan harus lebih spesifik sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaan para peserta pelatihan.
2. Jika terjadi pelanggaran konstruksi oleh pengawas teknis, maka pimpinan harus memberikan sanksi yang tegas dan seobjektif mungkin.
3. Berkaitan dengan kinerja pengawas teknis, pimpinan harus mampu menimbulkan inisiatif dan ide pengawas teknis terhadap pekerjaannya dan tugas yang diberikan pimpinan misalnya melalui pengarahan pimpinan ataupun dimasukkan dalam silabus pelatihan teknis berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, I. 1998. *Komunikasi untuk meningkatkan kinerja*. Gunung Agung. Jakarta.
- Agustina, F. 2000. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Pengalaman Kerja dengan Sikap Pegawai Negeri Sipil. Program Pasca Sarjana. Program Studi Komunikasi Pembangunan Pertanian Pedesaan. IPB. Bogor.
- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siswanto, B. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Galia. Jakarta.
- Devito, J. 1997. *Human Communication The Basic Course*. Edisi ke-8. Harper & Row.
- Dharma. 2002. *Surya Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book. Yogyakarta.
- Gibson., Donely., Invancevich., dan Jhon. 1996. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan Joerban Wahid. Cetakan keempat. Erlangga. Jakarta.
- Hagemann, G. 1993. *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*. Penerbit Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.
- Hasibuan, M. 1995. *Manajemen SDM Dasar dan Kunci Keberhasilannya*. Gunung Agung. Jakarta.
- Manullang. 1998. *Dasar-dasar manajemen*. Galia. Jakarta.
- Sentono, P. 1999. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Rhineka Cipta. Jakarta
- Handyaningrat, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Galia. Jakarta.
- Wahyudi, A. 2005. *Pedoman Penyusunan Tesis*. UBL.

SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST
Program Studi Manajemen Universitas Bandar Lampung
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486